

ANDRÉA DE SOUZA
LUCIANA MARIA COLBERT BELLO

**PROJETO DE LOBBY:
RELAÇÕES PÚBLICAS E RELAÇÕES HUMANAS - UMA RELAÇÃO DIALÉTICA
E NECESSÁRIA.**

CURITIBA

2005

ANDRÉA DE SOUZA

LUCIANA MARIA COLBERT BELLO

PROJETO DE LOBBY:

**RELAÇÕES PÚBLICAS E RELAÇÕES HUMANAS - UMA RELAÇÃO DIALÉTICA
E NECESSÁRIA.**

Projeto de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel no Curso de Comunicação Social - habilitação em Relações Públicas, do Departamento de Comunicação Social do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Orientadora: Profª. Msc Adriana M. Casali.

CURITIBA

2005

Aos nossos familiares, corpo docente e colegas do Curso.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus e ao nosso senhor Jesus Cristo por iluminar nossas mentes sempre mantendo o clima de amizade e tranquilidade em nossos corações, nossos familiares, pela paciência nos momentos difíceis, à nossa orientadora e a todos os envolvidos direta ou indiretamente na concretização deste trabalho.

*“A um homem nada se pode ensinar.
Tudo o que podemos fazer é ajudá-lo a encontrar as coisas dentro de si mesmos”*

GALILEU

RESUMO

O estudo busca demonstrar a interação entre as Relações Públicas e as Relações Humanas em termos curriculares no curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná. Para tanto, realizou-se uma revisão de literatura considerando as Relações Públicas dentro de sua função política, além de aspectos históricos das Relações Humanas e sua abordagem psicológica. Em seguida, apresenta-se uma pesquisa empírica utilizando-se como procedimento de análise um trabalho interpretativo, que inclui as perspectivas dos sujeitos da investigação; e assume a subjetividade das pesquisadoras. Como metodologia optou-se por uma abordagem qualitativa crítica e reflexiva com entrevistas semi-estruturadas. Diante dos resultados dessa pesquisa, este trabalho apresenta um projeto para a reforma curricular da UFPR, incluindo ações para sensibilização sobre as Relações Humanas relacionadas às Relações Públicas.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRP - Associação Brasileira de Relações Públicas

CES – Câmara de Ensino Superior

CFE – Conselho Federal de Educação

CNE - Conselho Nacional de Educação

CONRERP - Conselho Regional de Relações Públicas

CONFERP - Conselho Federal de Relações Públicas

ESEEI – Escola Superior de estudos empresariais e Informática.

FAE – Faculdade de Administração e economia.

HEC - École des Hautes Études Commerciales de Montréal (H.E.C o *Groupe Humanisme et Gestion*)

LDB – Lei de Diretrizes de Base

MEC – Ministério da Educação.

PUC - Pontifícia Universidade Católica do Paraná

UFPR - Universidade Federal do Paraná

UNIBRASIL - Faculdades do Brasil

UTP – Universidade Tuiuti do Paraná.

ABECOM - Associação Brasileira de Escolas de Comunicação Social

INTERCOM - Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação.

ENECOS - Executiva Nacional dos Estudantes de Comunicação Social

COMPÓS - Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Comunicação

FENAJ – Federação Nacional dos Jornalistas

UCBC – União Cristã Brasileira de Comunicação Social

SUMÁRIO

RESUMO	05
LISTA DE ABREVIATURAS	06
1 INTRODUÇÃO	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 RELAÇÕES PÚBLICAS	13
2.1.1 Função Política das Relações Públicas	18
2.1.2 Lobby	20
2.2 RELAÇÕES HUMANAS	21
2.3 RELAÇÕES PÚBLICAS E RELAÇÕES HUMANAS	29
3 FUNDAMENTAÇÃO EMPÍRICA	36
3.1 METODOLOGIA	38
3.2 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	42
3.2.1 Possíveis Formandos	42
3.2.2 Professores	45
4 PROJETO DE LOBBY	53
4.1 APRESENTAÇÃO DO PROJETO	53
4.2 DIAGNÓSTICO	55
4.3 Pontos positivos	56
4.4 Pontos negativos	57
4.5 OBJETIVOS	57
4.5.1 Objetivo Geral	57
4.5.2 Objetivos Específicos	58
4.6 PÚBLICOS	58
4.6.1 Público Alvo	58
4.6.2 Público de Interesse	58
4.7 ESTRATÉGIAS	59
4.7.1 Curto Prazo	59
4.7.2 Médio Prazo	59
4.7.3 Longo Prazo	59
4.8 RECURSOS	60

4.8.1 Recursos Humanos	60
4.8.2 Recursos Materiais	60
4.8.3 Recursos Financeiros	60
4.9 CRONOGRAMA	60
4.10 CONTROLE E AVALIAÇÃO.....	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
APÊNDICES	66
APÊNDICE A	66
APÊNDICE B	67
APÊNDICE C	68
APÊNDICE D	69
APÊNDICE E	71
APÊNDICE F	74
APÊNDICE G	79
APÊNDICE H	81
APÊNDICE I	102
APÊNDICE J	105

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea vem passando por diversas mudanças sociais, culturais e tecnológicas, sendo que, desde a Revolução Industrial, impera o modelo burocrático definido e analisado por Weber¹. A sociedade burocrática trata o ser humano como um ser fragmentado, separando o lado racional do emocional. As mudanças sociais apontam para a necessidade de estudos voltados para fatores que melhorem as condições de vida do homem, enxergando-o como indivíduo, nos diversos setores da sociedade.

O homem contemporâneo passa a maior parte do tempo de suas vidas nas organizações. A preocupação com a comunicação e a qualidade nos relacionamentos entre as pessoas é um dos fatores que instigam a atuação do profissional de Relações Públicas. Essa tarefa é complexa, pois se refere ao trato com seres humanos, por isso, acredita-se que a formação desse profissional deva ser voltada à habilidade para lidar com questões humanas. Então, o estudo das Relações Humanas, na formação dos profissionais de Relações Públicas, contribuirá para os mesmos tratarem dos relacionamentos interpessoais, conseqüentemente cooperando para a humanização das organizações. A aplicação dos conhecimentos da psicologia das Relações Humanas nas organizações e sua evolução com respeito à valorização do homem enquanto indivíduo tende a melhorar qualitativamente as relações entre pessoas e conseqüentemente as Relações Públicas.

Compreender as teorias das Relações Humanas, bem como as contribuições dos estudos de Psicologia Social no entendimento do indivíduo e dos grupos, é

¹ Max Weber (1864-1920), sociólogo alemão, foi o criador da Sociologia da Burocracia. Com a tradução de alguns de seus livros para a língua inglesa, por Talcott Parsons, tomou corpo nos Estados Unidos a Teoria da Burocracia em Administração. Sua obra é vasta, sendo seu principal livro, para o propósito deste estudo, "A Ética Protestante e o Espírito de Capitalismo",

fundamental para o trabalho de Relações Públicas. Essencialmente, este profissional, que trabalha com públicos, é norteado pela cooperação no sistema organização-públicos. A compreensão da complexidade dos públicos contribui para que esse profissional cumpra sua missão e objetivos dentro da organização. O conhecimento além de esclarecer aspectos teóricos possibilita também reflexões que direcionam a ação com base em assuntos já estudados.

Considera-se, neste estudo, a habilidade de persuasão que os profissionais de Relações Públicas possuem em representar os interesses de um grupo frente a outro. Neste projeto de Lobby, atividade que tem como essência a representação de um grupo frente a outro, o grupo que se está representando são os estudantes de Relações Públicas, frente aos responsáveis pela mudança curricular na Universidade Federal do Paraná (UFPR). A atividade de Lobby possui um caráter representativo, mas, muitas vezes é vista como ilegítima. Por isso, também optou-se por este projeto, visando à desmistificação da atividade.

Constatou-se a necessidade de representação a partir de uma pesquisa empírica que verificou entre alunos de Relações Públicas da UFPR e professores da área de comunicação de diversas instituições de Curitiba as perspectivas dos mesmos com relação ao curso de Relações Públicas e a temática Relações Humanas. A partir daí verificou-se a insuficiência em termos curriculares da UFPR de uma matéria específica de Relações Humanas e a importância das Relações Humanas para os estudantes de Relações Públicas.

O projeto de Lobby apresentado propõe ações que possibilitarão, além da sensibilização dos membros do conselho, responsáveis pela discussão para reformulação do currículo do curso de Comunicação Social da UFPR, uma maior discussão a respeito do tema em diversos ambientes que estão direta ou

indiretamente envolvidos com Relações Públicas e Relações Humanas. Além de propor a inserção, no currículo do curso de Relações Públicas, de uma disciplina, que tenha como objeto de estudo as Relações Humanas, dando ênfase ao seu aspecto histórico, autores e pesquisas específicas.

Este projeto parte de uma revisão da literatura especializada em Relações Públicas e Relações Humanas, constatando a importância do tema. No segundo capítulo, uma pesquisa de campo identificou e verificou empiricamente, a percepção e a situação dos envolvidos no processo analisado, através de entrevistas junto a alunos e professores de Relações Públicas. Assume-se uma postura política e propõe-se no 3º capítulo, a ação de Lobby na qual contém uma proposta, teórico/prática de mudança curricular. Espera-se interferir no atual quadro de carência de aprofundamento acerca das Relações Humanas, no curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 RELAÇÕES PÚBLICAS

As Relações Públicas, enquanto trabalho sistemático, surgem no início do século XX, quando o progresso do capitalismo estimulou o mundo das negociações e “quando os povos sentiram que era necessário preocuparem-se com as relações mútuas, pois um novo conflito mundial significaria o extermínio da humanidade” (D’AZEVEDO, 1971, p.15). O primeiro a colocar em prática os princípios e técnicas de Relações Públicas foi Ivy L. Lee, que iniciou seu trabalho como consultor pessoal de John D. Rockefeller Júnior em 1914. Concomitantemente, nessa época de guerra, surgem os primeiros estudos de Relações Humanas (BOGOMOLOVA apud Peruzzo, 1975).

O surgimento das Relações Públicas como objeto de estudo, se dá num contexto de aplicação das Ciências Sociais aos problemas da sociedade organizacional, principalmente para resolver questões como: produtividade, moral e poder. Sua atividade está relacionada à possibilidade de melhoramento das relações de convivência social e de trabalho.

As funções e atividades privativas dos profissionais de Relações Públicas são definidas pela Resolução Normativa de nº 43, de 24 de agosto de 2002, nos termos da Lei 5.377 de 11.12.1967. Ela determina que:

- 1.º - Todas as ações de uma organização de qualquer natureza no sentido de estabelecer e manter, pela comunicação, a compreensão mútua com seus públicos são consideradas de Relações Públicas e, portanto, não se subordinam a nenhuma outra área ou segmento.
- 2.º- Relações Públicas são definidas como uma filosofia administrativa organizacional, com funções administrativas de direção e de comunicação, independentemente de nomenclaturas de cargos e funções que venham a ser adotadas. (CONFERP).

Segundo a definição oficial de Relações Públicas da Associação Brasileira de Relações Públicas (ABRP)

Entende-se por Relações Públicas o esforço deliberado, planejado, coeso e contínuo da alta administração, para estabelecer e manter uma compreensão mútua entre uma organização, pública ou privada, e seu pessoal, assim como entre essa organização e todos os grupos aos quais está ligada, direta ou indiretamente (ABRP).

Essa definição genérica, sendo oficial é aceita entre os profissionais e possibilita uma visão ampla das Relações Públicas, considerando desde etapas de diagnóstico e planejamento ao controle, não desprezando as particularidades de cada fase do processo.

Segundo a Lei nº. LEI nº. 5.377, de 11.12.1967, a designação de "Profissional de Relações Públicas" é privativa aos bacharéis formados. A legislação que normatiza a área de Comunicação Social com relação aos currículos foi composta por pareceres do Conselho Federal de Educação (CFE) e por Resoluções do Ministério da Educação (MEC). Através do parecer da Câmara de Ensino Superior (CES) 492/2001 de 03/04/2001 do Conselho Nacional de Educação (CNE) foram fixadas as diretrizes de base para o curso de Comunicação Social e suas habilitações. Com o objetivo de flexibilizar a estruturação dos cursos e estabelecer orientações para um padrão de qualidade, a Lei de Diretrizes estabelece um perfil específico por habilitação. Esse perfil determina essencialmente que as Relações Públicas tem como incumbência trabalhar com a administração dos relacionamentos humanos no interior das organizações. Deve, portanto tratar dos diversos públicos organizacionais, vendo-os como grupos que se constituem de indivíduos com anseios próprios e particularidades.

Pode-se dizer então, que as Relações Públicas efetivas dependem em primeiro lugar das comunicações individuais. Levando em consideração os valores individuais, bem como os coletivos, e a cultura organizacional, o papel

desempenhado pelos profissionais de Relações Públicas, possibilitarão um campo propício para que o processo mútuo de interação e adaptação aconteça.

A cultura organizacional homogênea e possibilita que haja a aceitação pelos indivíduos e grupos, dos valores, das normas e dos mitos, que cercam a organização (RIVOIRE, 2005). Apesar de homogeneizadora ela não suprime diferenças entre os indivíduos. Podem se manifestar na organização, sub-culturas e contraculturas, atuando, nos indivíduos, na interiorização de um conjunto de padrões culturais e de modelos de comportamento geradores de sentimentos e atitudes comuns. Estes traços de comportamento são fatores que acabam por reunir os indivíduos em grupos.

A análise organizacional ocorre em três níveis. Admite-se que possam ser abordadas e examinadas a partir do pequeno grupo de trabalho, do indivíduo, e da organização formal (CHAMPION, 1985).

Entende-se por grupo, um conjunto estruturado de pessoas definido pelas inter-relações que existem entre os seus membros e pela consciência que estes têm de lhe pertencerem e se influenciarem mutuamente (FONTES, 2005). Ainda segundo Tjosvold citado por Salerno (apud SALERNO, 1991) como sendo: duas ou mais pessoas que interagem e se influenciam diretamente, são mutuamente dependentes e tem papéis entrelaçados e normas comuns e se vêem como unidade, em busca de objetivos comuns que satisfaçam suas aspirações e necessidades individuais. A atividade humana se processa, em grande parte, no interior de grupos, sendo que cada pessoa pode pertencer, ao mesmo tempo, a vários grupos, podendo ocupar papéis e posições diferenciadas.

A influência que o grupo causa no indivíduo pode se dar de diversos modos. Um exemplo é a facilitação social onde o indivíduo em grupo tem um desempenho

superior àquele que teria individualmente. O contrário pode acontecer quando o indivíduo se sente pressionado pelo grupo e passa a produzir menos em relação ao que produziria sozinho. “A unidade natural do ser humano é o grupo. As organizações, vistas como grupos, existem desde que o homem existe sobre a face da terra” (BALLESTERO ALVAREZ, 1990, p.3).

Champion (1985) acredita que o objetivo principal de quem estuda as organizações é explicar e prever fenômenos sociais através da investigação dos relacionamentos de seus grupos com as propriedades organizacionais. Percebe-se que a identificação do público, organizados ou não em grupos, e suas particularidades, é uma das fases imprescindíveis do processo de Relações Públicas, “um público é um grupo de pessoas que se distingue das outras por uma ou mais características em comum” (OLIVEIRA, 1971, p. 50). A ação dos profissionais Relações Públicas parte do público alvo, grupo que se quer atingir, priorizando-os em relação aos demais grupos tais como os públicos de interesse. Este é um dos procedimentos essenciais de investigação. Esta identificação possibilita dizer aonde ocorrem os relacionamentos e quem são os componentes da relação.

A etapa de identificação é fundamental no processo de relacionamentos, já que “a operação de Relações Públicas lançada sem uma avaliação preliminar do público, faz uma porção de barulho sem qualquer resultado que se pareça com o que seria obtido pela análise cuidadosa dos diferentes públicos” (BAUS, 1961, p.43.).

Embora os grupos, compartilhem valores e objetivos comuns, a atividade profissional e afinidades pessoais e ou sociais dos seus membros geram inter-relações, onde emergem conflitos relativos às inúmeras dinâmicas internas

decorrentes do cotidiano das organizações. Quando surge a necessidade de escolha entre situações consideradas incompatíveis, pode surgir o conflito. As situações de conflito são antagônicas e perturbam a ação ou a tomada de decisão. Esse fenômeno subjetivo e de difícil percepção, em determinadas situações pode ser fruto da concorrência de respostas incompatíveis. Segundo Motta (1986) deve-se tratar o conflito atento às diferenças entre as necessidades individuais e as organizacionais, resolvendo-o através da integração de necessidades e acreditando nele, enquanto instigador de uma gestão participativa. Este tratamento do conflito pode ser uma alternativa aos Relações Públicas.

O profissional de Relações Públicas poderá fazer a mediação dos conflitos, através da intermediação de interesses, entre dirigentes, colaboradores e outros possíveis envolvidos nesses focos de atrito. Aliando seu conhecimento estratégico, a questões que englobam a psicologia, tais como - a forma que se processam as Relações Humanas e as Relações Interpessoais, os aspectos cognitivos do indivíduo - é possível transformar o que aparentemente seria um problema em uma oportunidade de diálogo cooperativo “sendo o conflito substituído por um diálogo fecundo, onde ambas as partes se alimentam e se completam” (D’AZEVEDO, 1971 p. 58).

Na administração das organizações, o conflito entre grupos é “inerente às relações de produção, porquanto existindo infinitos procedimentos que visam a tornar o trabalho mais agradável, não se tem notícia de nenhum capaz de torná-lo satisfatório em termos absolutos” (BALLESTERO ALVAREZ, 1990, p.15). A atividade de Relações Públicas possibilita antever possíveis focos de conflitos, que possam surgir em âmbitos não formalizados, e assegurar o fluxo de comunicação formal. Essa rede formal de comunicação é necessária à retroinformação entre os

públicos. Contudo, a comunicação informal, que advém das interações informais estabelecidas entre empregados na empresa ou fora dela, é uma variável importante a ser trabalhada nas organizações. É fundamental a observação dos discursos informais na análise das situações da organizações. Através dessa observação o profissional se aproxima de aspectos da realidade da organização que nem sempre está explícito no fluxo de comunicação formal, ex: conflitos, reivindicações, necessidades, propensões individuais.

O profissional de Relações Públicas reconhece a necessidade de utilizar-se de instrumentos de comunicação de formal e informal de forma planejada. Mas nem sempre dispõe de conhecimento a respeito das relações entre os homens, bem como de suas características individuais, seu universo cognitivo. Conhecimento necessário para a sua atuação profissional.

2.1.1 Função política das Relações Públicas.

A palavra política advém da expressão grega *polis*, que quer dizer cidade. A palavra cidadania se fundamenta em um termo latino correlato, *civitatem*. Os termos nos remetem à vida em sociedade, suas ações e atuações de direitos e deveres. Quando falamos em política, atentamos para a qualidade do bem comum, da coletividade, da comunidade e suas representações. Segundo SAVATER, (1993) a expressão interesse vem do latim *inter* esse que quer dizer, o que está entre vários. O interesse perpassa a individualidade e depende do outro para existir. Não é algo exclusivo de uma pessoa.

A representação de um grupo frente a outro na defesa de seus interesses, já define por si só uma ação política. Segundo Aristóteles, para ser cidadão, é preciso

participar efetivamente da vida da comunidade política. Esta participação não pode limitar-se à escolha dos nossos representantes (ARNES, 2004). O cidadão aristotélico é um cidadão ativo, gozando da liberdade positiva de influir nas decisões, assim o que caracteriza um cidadão é a titularidade de direitos políticos e o direito de participação.

Ao explicar Relações Públicas como uma atividade integrada no processo dos relacionamentos políticos Simões (1995) afirma que “a atividade de Relações Públicas é a gestão da função política da organização”. A “política trata da convivência entre diferentes” (ARENDT, 1998, p. 21), assim como as Relações Públicas. A importância de uma atitude política, no sentido de representar interesses tem seu aporte nos trabalhos de Arendt (1998). Esta autora ressalta que a igualdade pode ser alcançada através do exercício de interesses, onde todos têm o mesmo direito à atividade política.

Pode-se dizer que Relações Públicas é uma atividade política. Através do exercício de suas funções pode estimular a participação cidadã. Uma das atividades diretamente envolvida na ação política é o exercício do Lobby, “Atividade de pressão de um grupo organizado sobre políticos e poderes públicos, que visa exercer sobre estes qualquer influência ao seu alcance, mas, sem buscar o controle formal do governo” (HOUAISS, 2001, p. 1775), que possibilita a representação dos interesses de um grupo frente a outro e permite um envolvimento com a comunidade a qual se pertence ou se pretende representar.

2.1.2 Lobby

Lobby é uma atividade persuasiva, um encontro com alguém que se pretende influenciar. A atividade de Lobby é função legal das Relações Públicas. De acordo com a lei 5.377 de 11.12.67, compete a atividade de RP: “propor políticas e estratégias que atendam às necessidades de relacionamento das entidades com seus públicos”. Na Seção IX do Código de Ética dos profissionais de Relações Públicas com respeito às Relações Políticas e do exercício do Lobby, o artigo 28 a 30 prevê:

Artigo 28 - Defender a livre manifestação do pensamento, a democratização e a popularização das informações e o aprimoramento de novas técnicas de debates é função obrigatória do profissional de Relações Públicas.

Artigo 29 - No exercício de Lobby o profissional de Relações Públicas deve se ater as áreas de sua competência, obedecendo as normas que regem a matéria emanadas pelo Congresso Nacional, pelas Assembléias Legislativas Estaduais e pelas Câmaras Municipais.

Artigo 30 - É vedado ao profissional de Relações Públicas utilizar-se de métodos ou processo escusos, para forçar quem quer que seja a aprovar matéria controversa ou projetos, ações e planejamentos, que favoreçam os seus propósitos.

“Lobby é a atividade que busca a composição com as forças políticas de um ambiente, seja este de esfera administrativa pública ou privada, representando os interesses de uma organização ou seu setor corporativo junto aos centros de poder” (VAZ, 1995, p.123).

A imagem do lobista ainda é associada à figura de indivíduos ou grupos que tentam formar a opinião de políticos sobre um assunto através de pressão, como: presentes, jantares e viagens. A escolha por este tipo de projeto pretende contribuir para a desmistificação do termo geralmente associado a práticas escusas do tráfico de influência. A utilização de uma abordagem contrária ao estereótipo possibilita a legitimação e auxilia os profissionais de Relações Públicas, que no exercício legal de

sua função de lobista, sofrem com a má utilização do termo pela mídia e pelo senso comum.

Existem classificações acerca dos tipos de lobby. Distinguimos quatro tipos de lobbying: lobbying público, lobbying insitucional, lobbying classista e lobbying privado. O primeiro refere-se à representação de entidades ou departamentos: assessorias de assuntos parlamentares ou departamentos de Comunicação Social dos Ministérios, o segundo trata de assuntos corporativos/ institucionais, o terceiro de entidades classistas e o quarto de refere-se à atuação dos escritórios de consultoria (OLIVEIRA, 2005).

O presente projeto de Relações Públicas, se insere na área de Lobby Institucional. Atende plenamente o objetivo de representar o interesse de formandos de Comunicação Social – Relações Públicas frente aos responsáveis pela reformulação do currículo da Universidade Federal do Paraná.

2.2 RELAÇÕES HUMANAS

As teorias aplicadas às organizações, e a teoria administrativa propriamente dita, surgem num contexto de predomínio da escola clássica e a emergência da Revolução industrial. O que propicia seu início e desenvolvimento como ciência é a Revolução Industrial, que se assenta na especialização do trabalho humano, bem como o modo de vida e o conjunto de valores que a sociedade assume a partir daí. Esses fatores, aliados ao aumento da população e a necessidades de artigos para o consumo, fazem com que se busquem formas alternativas de produção para o atendimento do mercado.

Um quadro, desta época, que não deve ser ignorado, são as condições totalmente adversas do novo ambiente de trabalho operário, que instiga a atuação dos sindicatos. “A força do sindicalismo que, gerando leis de proteção ao trabalhador associada ao pensamento socialista desenvolvido no século XIX, por Karl Marx e Friedrich Engels, acaba por obrigar o capitalista a redistribuir a alocação dos recursos” (BALLESTERO ALVAREZ, 1990, p.6).

A introdução de um método científico na administração se dá com a Escola Clássica ou Administração Científica. Seu caráter é prescritivo e normativo. A ênfase está na estrutura formal como único caminho viável para a eficiência. A aplicação deste método perdurou por três décadas.

Observando-se a história, percebe-se que, “a grande área central do comportamento do homem nas organizações e instituições e o caráter psicológico de tais grupamentos foram por muito tempo ignorados” (KATZ e KAHN, 1975 p.15). Reconhece-se que o indivíduo passa a maior parte do tempo em organizações e ambientes institucionais. Os estudos com foco no indivíduo e a consideração deste enquanto fator a ser analisado dentro das organizações, só aparecem na Escola das Relações Humanas.

A Escola das Relações Humanas surgiu a partir dos estudos e experiências realizados por professores, cientistas sociais da Universidade de Harvard, na Western Electric, fábrica de equipamentos eletrônicos de Hawthorne, a partir de 1927. George Elton Mayo, psicólogo industrial, professor em Harvard na área de Investigações Industriais, liderou essa equipe de cientistas que desenvolveu a longa experiência composta de várias etapas denominada "Experiência de Hawthorne". Primeiramente os pesquisadores pretendiam verificar a correlação entre a intensidade da iluminação e a eficiência das operadoras, fatores físicos. Deparam-

se, porém, com fatores psicológicos: as operadoras reagiam à experiência de acordo com o que supunham que os pesquisadores pretendiam, aumentando o ritmo de produção independentemente do fator físico imposto. Ao constatarem a existência de outras variáveis que não estavam sendo controladas, e que exerciam influência sobre a produtividade, os pesquisadores iniciaram novas fases da experiência com o intuito de isolar e controlar os fatores psicológicos (RAYMUNDO, 1992).

Nas fases seguintes, o grupo de operadoras pesquisadas foi isolado das outras trabalhadoras e se incluiu outros fatores na pesquisa - mudança de horários e intervalos de descanso para estudar a fadiga como um fator físico relevante. Mais uma vez, as mudanças introduzidas nos horários de trabalho e pausas para descanso provocavam aumento de produção; no entanto, ao se retirarem às mudanças, voltando aos horários de trabalho anteriores à experiência, a produtividade continuava alta, inclusive superior à média da pesquisa. As conclusões da pesquisa apontaram para a importância de fatores psicológicos e sociais para a produtividade da empresa.

Descobriu-se com essa experiência, essencialmente que qualquer variação ambiental aumentava a produtividade (CORADI, 1986). A experiência deixou muitas perguntas sem respostas, mas o que é irrefutável é que somente a partir daí se enxerga a necessidade das Relações Humanas no trabalho (RAYMUNDO, 1992). As conclusões obtidas neste experimento dão origem à Teoria das Relações Humanas (BALLESTERO ALVAREZ, 1990). Os conceitos que emergem da Escola das Relações Humanas são, o “homem social”, a dinâmica do grupo, a organização informal, a liderança e a motivação.

“Os princípios básicos desta Escola são que: o trabalho só tem sentido enquanto atividade grupal, as recompensas e sanções do grupo social acabam exercendo maior influência que aquelas provenientes da estrutura formal, finalmente a maior especialização do trabalho pode conduzir à

monotonia e não necessariamente à eficiência” (BALLESTERO ALVAREZ, 1990, p.11).

Outra contribuição da escola foi à inserção de uma maneira diferenciada de se enxergar o homem dentro das organizações. Os administradores começam a olhar para o indivíduo. Constata-se atualmente que esse movimento não deu conta de abranger todas as questões concernentes ao indivíduo na organização por suas limitações e distorções, mas foi só a partir daí que se rompe com a Teoria Clássica de Taylor e Fayol baseada no enfoque racional, que via o indivíduo como máquina. Logo, foi um marco para que outras “teorias surgissem com influência, mais tarde, de todas as ciências sociais: a antropologia, economia, política, psicologia e a sociologia, e não apenas das comportamentais” (BALLESTERO ALVAREZ, 1990, p.11) abrindo campo à possibilidade de compreensão do empregado em sua totalidade. Tendo em vista que se começa a busca do entendimento dos mecanismos psíquicos.

No final dos anos 50, a Escola das Relações Humanas passa a ser criticada, sendo suas concepções revistas e alteradas. As principais críticas à teoria são:

Oposição cerrada à Teoria Clássica; visualização equivocada dos problemas das relações industriais; Concepção ingênua e romântica do operário; Limitação do campo experimental; Parcialidade das conclusões; Ênfase nos grupos informais; Enfoque manipulativo das Relações Humanas, ou seja, essas críticas se dão devido essencialmente a essas distorções e limitações (BALLESTERO ALVAREZ, 1990).

Na escola clássica, a gerência científica, reduzia tudo a uma otimização das tarefas (ênfase na estrutura). Na abordagem humanística voltava-se somente ao aperfeiçoamento das Relações Sociais no trabalho a partir de uma ótica paternalista que desconsiderava o conflito como variável dentro das organizações. (RAYMUNDO, 1992 p. 28). Além disso, “seu enfoque manipulativo e certamente demagógico não deixou de ser descoberto e identificado pelos operários e seus sindicatos” (BALLESTERO ALVAREZ, 1990, p.11).

A concepção de Relações Humanas dessa escola, era a seguinte: “O indivíduo nasce completamente equipado de determinadas tendências biológicas para satisfação das quais recorre a outros indivíduos. Assim, os outros indivíduos constituem apenas meios para o atingimento de determinados fins de cada um” (MOTTA, 1975, p. 14). No entanto essa concepção foi superada.

A Escola de Relações Humanas evoluiu e originou diversas escolas e teorias administrativas subseqüentes. Desde a teoria da escola comportamental, que une as duas escolas anteriores (teoria clássica e Relações das Humanas) buscando sua superação, ao estruturalismo de origem lévi-straussiana baseada em conceitos matemáticos de estrutura e modelo que incluiu o pensamento estruturalista dentro da teoria administrativa. Como exemplo dessa evolução tem-se a aplicação do modelo sócio-técnico de interação que advém de uma abordagem sistêmica e que encara a organização como um sistema aberto e integrador da dimensão ambiental, tecnológica e social.

Essas correntes do pensamento administrativo que surgem sequencialmente ou paralelamente à Escola das Relações Humanas, possibilitam uma revisão das escolas anteriores, pois tentam superá-la. Mas, alguns dos pensamentos das escolas anteriores não deixam de existir. Um exemplo disso é a presença atualmente, tanto da Teoria clássica como da escola das Relações Humanas no pensamento administrativo.

Dentre elas destacam-se a teoria da burocracia, a escola Neoclássica e a escola comportamental que servem de fundamento a esse trabalho. Um conceito que influenciou e continua influenciando o pensamento acerca das organizações é o de burocracia de Max Weber. Partindo da premissa, do agrupamento social em organizações como o traço mais relevante da sociedade ocidental, o pesquisador

procurou fazer um mapeamento de como se estabelece o poder nas organizações. Assim, surge a expressão burocracia, para representar um tipo ideal de organização, hierarquizada, além da sistematização de teorias acerca do poder. A Teoria da Burocracia desenvolveu-se dentro da Administração ao redor dos anos 40. A fragilidade e parcialidade da Teoria Clássica e da Teoria das Relações Humanas, não possibilitaram uma abordagem global. Tornou-se necessário um modelo de organização racional capaz de caracterizar todas as variáveis envolvidas. Aplicável não somente à fábrica, mas a todas as formas de organização humana e principalmente às empresas.

A Escola comportamental behaviorista, composta por vários psicólogos, dentre os quais estão Lewin, Maslow, Herzberg, McGregor, a partir da década de 60, desenvolveu diferentes abordagens para explicar o comportamento humano no trabalho. (RAYMUNDO, 1992). Ela possibilitou novos contornos à teoria das Relações Humanas, mostrando, através de experimentos científicos na área da psicologia organizacional, o mapeamento das relações sociais dentro de um grupo de indivíduos. A conhecida teoria X e Y de McGregor é também originária dessa Escola de enfoque comportamental. Logo em seguida surgem os resultados do movimento do Desenvolvimento Organizacional, ou DO, com a idéia de intervir na organização, em busca de uma melhoria no rendimento do trabalho grupal associado com a perspectiva de uma elevação do nível de qualidade de vida nesse ambiente. (RAYMUNDO, 1992). Essas importantes abordagens originaram as atuais teorias de motivação e liderança.

Nenhuma corrente de pensamento surgida após a Escola de Relações Humanas descarta o indivíduo. O que existe, são novas percepções para o indivíduo e preocupações cada vez mais voltadas para aspectos que são opostos a

constatações com base nas ciências naturais, e ao determinismo, privilegiando-se o humanismo de fundamentação kantiana², visando a real condição da autonomia humana que repercute na responsabilidade individual e social do homem. Atribui-se a Escola de Relações Humanas, a inspiração e estimulação, direta ou indiretamente, de toda uma série de investigações experimentais recentes de orientação antropológica e etnológica que passaram a ser os pontos altos da sociologia industrial, ou da psicossociologia do trabalho. Os resultados vieram renovar por completo os conceitos das organizações.

Atualmente as preocupações humanistas e o interesse em fazer contrapeso à hegemonia de valores exclusivamente econômicos no domínio da gestão de negócios é uma tendência criada na École des Hautes Études Commerciales de Montréal H.E.C o *Groupe Humanisme et Gestion*. A escola critica

A obsessão pela eficácia, pelo desempenho, pela produtividade, pelo rendimento em curto prazo que encontramos até hoje nas nossas organizações e na sociedade levou a maioria dos pesquisadores a concentrar seus interesses nestas questões e a reduzir seus esforços a simples técnicas de controle (Chanlat, 1985, p.24).

Esses estudos, com abordagens humanísticas, sociológicas e principalmente psicológicas, podem fornecer um suporte necessário na atuação do profissional de Relações Públicas. Propiciam desvendar alguns dos diversos universos do homem individual e entendê-lo inserido no processo organizacional. A opção por uma abordagem humanística é coerente, uma vez que não se acredita, bem como Champion (1985), que o comportamento organizacional possa ser discutido ou explicado de modo significativo ignorando-se uma área como o componente individual, e concentrando-se somente em outras estritamente “organizacionais” ou

² “Kant pesquisa as origens da metafísica e sua contínua busca de certezas constata o eterno fracasso nessa procura. É que a razão não tem condições de desvendar o que está atrás da realidade sensível, caindo-se eternamente num círculo de ambigüidades e contradições” (MARCONDES FILHO, 2004, p32). Idéias que frisam a liberdade individual e sua consequência no homem que “sente-se pertencer não somente à sua finitude imediata, mas também a outra ordem, a supra-sensível, que lhe confere a dignidade” (FILHO, 2004, p.33). Kant também sintetiza o racionalismo e o empirismo, se dedicando ao estudo da realidade.

“sociais”. Prevê-se especificamente a necessidade de uma formação vasta que se direciona a conhecimentos da “sociedade dos grupos (psicologia social), aos problemas das relações entre pessoas ou grupos que é denominada psicologia das Relações Humanas” (CARVALHO, 1976, p.7).

A psicologia individual e a social estão intimamente ligadas, esta afirmação é validada por Freud, e essa abordagem é utilizada nos dias atuais para decodificação, diagnóstico e compreensão das culturas organizacionais. A psicologia das Relações Humanas trata: do comportamento social do homem, da interação mental, da personalidade e de seu ajustamento à vida social. Estudos e produções recentes na área de Relações Humanas, com ênfase humanística, propiciarão um salto de qualidade na formação das Relações Públicas.

A abordagem, do ponto de vista psicológico, defendida neste trabalho, se dá por três motivos principais: pelo fato de todos os estudos das Relações Humanas serem amparados pelos conhecimentos advindos da psicologia aplicada ao âmbito organizacional; pela crença de que a psicologia é a ciência que trata do homem como um ser complexo, buscando entender suas estruturas psíquicas e efetivamente possibilitando a compreensão do comportamento humano e sua personalidade individual; e pela constatação, empírica, da carência de uma base psicológica de Relações Públicas desta instituição.

Neste trabalho, define-se Relações Humanas como: “Tentativa de aplicar os conhecimentos fornecidos pela psicologia, em geral, pela psicologia social, em particular, aos problemas das relações entre pessoas ou grupos” (Carvalho, 1976, p.7).

Os componentes psicológicos e emocionais precisam ser admitidos como reais e presentes no contexto de interação humana. A defesa de um estudo de uma

doutrina científica, a partir da psicologia se dá pelas condições que esta propicia com respeito ao entendimento da mente humana e sua projeção através das atividades e o comportamento do indivíduo. Essa compreensão possibilita entender a complexidade existente no homem e preparar o profissional que trabalha com esses aspectos cotidianamente. Acredita-se que não cabe à organização substituir departamentos específicos de Relações Humanas com seus psicólogos, mas pretende-se insistir na idéia do profissional de Relações Públicas se integrando a eles com base científica de processos humanos para que o conjunto de setores da organização esteja, além de integrado, calcado em bases de estudo equivalentes entre os profissionais desses setores.

Voltando-se para o lado psicológico, que enfoca as aspirações e atitudes dos indivíduos como sistemas de personalidade nas organizações. Não deixando de lado o alvo principal da indagação sociológica, que é a interação social (CHAMPION, 1985) que se alcançarão os objetivos organizacionais ressaltando o elemento humano envolvido. Diante do exposto entende-se como evidente a importância do entendimento das Relações Humanas no processo organizacional.

2.3 RELAÇÕES PÚBLICAS E RELAÇÕES HUMANAS

Relações Públicas e Relações Humanas surgiram no mesmo período histórico, por volta das décadas de 20 e 30 (PERUZZO, 1986). Ambas com a intenção de compreender o indivíduo e melhorar as condições de trabalho. Ou numa visão crítica, com o interesse de maximizar a produtividade dos operários, a fim de aumentar os lucros das organizações (PERUZZO, 1986).

Tanto as Relações Humanas quanto as Relações Públicas estudam o comportamento humano, cada uma, voltada à sua área de atuação. Elas fazem parte das Ciências Sociais Aplicadas e seus estudos são multidisciplinares. O foco do movimento de Relações Humanas recai mais sobre o grupo do que sobre o indivíduo e mais sobre a democracia do que sobre a liderança absoluta, a ênfase no líder e nos subordinados. As Relações Públicas também percebem seus públicos desse modo. Para Simões (1987, p.20) “as bases da função de da atividade de Relações Públicas estão no princípio da Escola de administração das Relações Humanas”, fortalecendo a idéia de que ambas têm interesses comuns.

As Relações Públicas estão calcadas na premissa de que o estudo das comunicações humanas contribuirá na compreensão entre os homens. No âmbito das empresas, essa compreensão é o fundamento da integração que leva às Relações Humanas efetivas (PENTEADO, 1984), ou seja, a comunicação é a base dos relacionamentos. Ela não pode ser vista apenas como repasse de informações, mas como processo de interação entre os indivíduos.

A base da realização da sociedade humana está na capacidade dos indivíduos transmitirem a outrem, suas intenções, sentimentos e cultura, trocando opiniões e estabelecendo a comunicação. Comunicação provém do latim *communicatio*, de *communis* = comum, ação de tornar algo comum a muitos. Do ponto de vista psicológico pode ser vista como uma resposta a um estímulo.

A necessidade de se comunicar possibilitou ao homem a fuga da solidão e a procura da segurança grupal como fator de sobrevivência física e de estabilidade psíquica do indivíduo. A partir da comunicação humana é que se possibilita as relações sociais com outros homens (CARNEIRO, 1999). Portanto, pode-se

compreender as relações sociais como a origem primitiva das Relações Humanas e das Relações Públicas.

Com o início dos estudos das Relações Humanas, nascem as idéias de preocupação com a comunicação. Essencialmente em ouvir e aprender com os grupos dentro das organizações, observando seus problemas comunicacionais e buscando soluções, considerando o indivíduo no grupo. Os administradores passam a se preocupar em adquirir habilidades de relacionamento interpessoal, para lidar eficientemente com os complexos problemas de comunicação, adquirindo habilidades no seu relacionamento humano. Assim a Escola de Relações Humanas modificou as formas tradicionais de dirigir as organizações, considerando a comunicação como imprescindível no relacionamento e na divulgação de informações, aos públicos, das decisões tomadas.

O conceito de comunicação nesse estudo encara a comunicação como um processo. Gerando “um ambiente comum no qual os dois lados participam e extraem de sua participação algo novo, inesperado, que não estavam em nenhum deles, e que altera o estatuto anterior de ambos, apesar das diferenças individuais se manterem” (MARCONDES FILHO, 2004, p.15).

A comunicação e seus propósitos na organização estão intrinsecamente ligados à função de Relações Públicas, bem como o diagnóstico da cultura organizacional, que se dá através da compreensão individual e dos públicos e suas relações. O conhecimento acerca de Relações Humanas fornece subsídio ao profissional responsável por identificar e lidar com esses aspectos.

A comunicação acontece quando há um intercâmbio de símbolos. Cada criatura humana dispõe de instrumentos naturais de comunicação; é capaz de ver, de ouvir, de falar, de escrever. A personalidade individual, por si só, é uma forma

dinâmica de comunicação humana. Representa uma projeção da individualidade, que produz determinado impacto no meio ou ambiente. Baldissera (2002, p. 1) vê a comunicação,

como um processo de construção e disputa de sentidos. Essa definição exige que se pontuem dois pressupostos: a) a comunicação sempre exige uma relação (pelo menos, entre dois) e toda relação sempre é uma relação de forças, portanto uma disputa e b) os signos não são entidades acabadas, cristalizadas, mas algo em constante transformação: toda informação e/ou experiência permite que novas porções de conteúdo sejam associadas às mesmas expressões. Assim, os signos são permanentemente transformados, construídos.

As Relações Públicas utilizam variados recursos para manter o fluxo formal de comunicação na organização (descendente, ascendente e lateral). Estas ações visam estabelecer a comunicação entre a administração e seus públicos, além de da comunicação formal o profissional de Relações Públicas devem dar atenção para os discursos informais, pois estes também exercem influência dentro das organizações. “A comunicação informal não é menos relevante para as organizações do que a comunicação formal. Pode-se afirmar que, em muitos casos, o não-oficial goza de mais credibilidade do que o discurso formal” (BALDISSERA, 2002, p.3).

O profissional de Relações Públicas deve entender a complexidade e a subjetividade da personalidade humana para que possa lidar com a informalidade nas organizações. Ressalta-se que, além do melhoramento da qualidade de relacionamento com o público interno, o conhecimento das Relações Humanas contribuirá no relacionamento com outros públicos, já que o interno irá agir como multiplicador assim “as Relações Públicas, além de se ocuparem da valorização do público interno, fazem-no também em relação às pessoas que compõe os demais públicos, numa verdadeira reação em cadeia” (SIMÕES, 1987, p121).

Assim, Simões (1987) vê as Relações Públicas como uma projeção das Relações Humanas, ele diz que através dessa projeção:

se colocam em prática políticas e normas empresariais valorizadas dos funcionários para que estes, atendidos em suas necessidades básicas traduzam seu bem estar num relacionamento adequado ao público externo, não porque alguém os ensinou a agir assim, mas porque estão motivados a agir assim e encontram vantagens com o seu modo de proceder. (SIMÕES, 1987, p. 21).

Outro aspecto relevante à atuação do profissional de Relações Públicas e sua interação com os públicos é a ação integrada com os outros departamentos. Ressalta-se que, não cabe ao profissional de Relações Públicas interferirem nos outros departamentos específicos, mas acredita-se que o mesmo deva interagir com eles, a fim de integrar os diversos públicos da organização.

O conceito de comunicação integrada proposto por Kunsch (1986), é entendido como filosofia capaz de nortear e orientar toda a comunicação gerada na organização. Esse conceito fortalece a idéia de um preparo específico em Relações Humanas para o profissional de Relações Públicas, pois ele tem de estar apto a tratar dos assuntos com os quais se envolve direta ou indiretamente.

A comunicação integrada possibilita o estabelecimento de uma linguagem comum entre todos os setores. Isto evita a sobreposição de tarefas. Num sistema integrado, os diversos setores comunicacionais de uma organização trabalham de forma conjunta, clareando os objetivos de cada setor. Existe, assim, coordenação e sinergia para que os esforços humanos e organizacionais “falem a mesma língua”.

Para que o profissional de Relações Públicas valide os conhecimentos das Relações Humanas, enquanto ser humano, ele irá analisar individualmente os custos e benefícios do conhecimento; dos esforços individuais e do investimento fornecido para sua capacitação. Quando considerá-lo válido acabará por trazer resultados à organização e para si próprio, conforme a teoria do capital humano a respeito das Relações do homem com meio organizacional (CATTANI, 1997). Supõe-se que Relações Humanas, enquanto campo de estudo do comportamento humano que considera a relação intrínseca do indivíduo e do seu cotidiano, seja

uma área de interesse comum. Por isso este trabalho propõe um aprofundamento do estudo das Relações Humanas para o profissional de Relações Públicas.

A noção da dignidade humana construída para realização do potencial natural do ser humano como meta intelectual é advinda do Renascimento, paralela ao nascimento da ciência moderna. As idéias que reforçam esse pensamento continuam visando o melhoramento das relações em seus mais diversos âmbitos. Mas “em toda parte o espírito do humanismo está ameaçado pela preocupação da eficiência técnica e pelo entretenimento coletivo, pois o indivíduo permanece o único fato concreto em qualquer subtração humana” (READ apud POYARES, 1970, p.11).

Cabe às Relações Públicas e às Relações Humanas, cada qual com suas especificidades, reforçar a reflexão sobre o ser humano como um ser complexo e integrado a partir de uma ótica humanista. Na formação do profissional de Relações Públicas cabe a academia, instigar seus alunos a pensarem com essa ótica humanista e não ameaçá-la através do ensino voltado à técnica.

“Com a nova LDB, houve uma modificação na estrutura do ensino no país. Os currículos mínimos impostos pelo estado deixam de existir, determinando uma abertura por parte do governo federal e uma responsabilidade pela qualidade do ensino por parte das instituições educacionais” (MOURA, 2002, p. 248). Essa abertura não pode isentar o governo e as instituições de constar as deficiências na formação profissional e buscar o melhoramento contínuo de suas propostas curriculares.

Acredita-se que o curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná, para continuar seu esforço de formação de qualidade, deva abrir a possibilidade de diálogo entre alunos, a respeito da inserção das Relações Humanas em seu currículo.

O projeto parte do pressuposto que os conhecimentos que ligam as Relações Humanas e as Relações Públicas são permeados por idéias de liberdade, ressaltando o papel do indivíduo enquanto transformador e perceptor da realidade social e conseqüentemente da cidadania. Segundo, Freire (1987), o ser humano aprende a ser humano aprendendo as significações que os outros humanos dão à vida e seus aspectos. Seguindo essa mesma ótica, o educador tem poder de mostrar aos cidadãos a importância da liberdade. No trajeto tanto das Relações Públicas quanto das Relações Humanas estão expressas essas idéias da liberdade do homem.

Além da fundamentação teórica, surgiu a necessidade de comprovarem-se empiricamente as concepções e relações dadas por alunos e professores sobre esta temática. Por isso decidiu-se ir a campo, através de entrevistas com os envolvidos diretamente no processo de formação.

3. FUNDAMENTAÇÃO EMPÍRICA

A partir da revisão de literatura que analisou brevemente os fundamentos teóricos de Relações Públicas e Relações Humanas, observou-se a necessidade de investigar empiricamente as interações entre estas duas áreas de conhecimento. A pesquisa foi realizada junto a professores atuantes em Relações Públicas e possíveis formandos de instituições de ensino superior na região de Curitiba. Os objetivos da pesquisa centraram-se em: investigar a abordagem oferecida pelos cursos de Relações Públicas do município de Curitiba, sobre Relações Públicas e Relações Humanas e perceber como são abordadas as correlações entre estas na formação do profissional de Relações Públicas. Mais especificamente, buscou-se conhecer como os públicos percebem a importância de Relações Humanas para Relações Públicas. Enfim, perceber anseios e necessidades, de conhecimentos de Relações Humanas junto aos alunos e investigar a pertinência da proposta de inserção curricular da disciplina de Relações Humanas para os estudantes de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná.

Esta pesquisa serviu para fundamentar o projeto de representação de interesse dos estudantes possíveis formandos, diante da comissão responsável pela mudança curricular da UFPR. Os públicos envolvidos nessa investigação são: os possíveis formandos em Relações Públicas da UFPR, e professores das instituições de Curitiba, representando suas necessidades e percepções acerca das Relações Humanas.

A pesquisa identificou o interesse e a maneira que os públicos enxergam a importância de uma abordagem de Relações Humanas. Constatou também, se o

ensino das instituições que oferecem curso de Relações Públicas, ou curso equiparado³ fornece um estudo direcionado às Relações Humanas.

A investigação empírica foi orientada pela seguinte questão de pesquisa: Se existente, como ocorre a interação entre Relações Públicas e Relações Humanas nos cursos de Relações Públicas das instituições de Curitiba? Se existe a necessidade de que o currículo do curso de Comunicação Social – Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná passe a integrar conteúdos referente às Relações Humanas?

Além disso, foi realizada a análise curricular dos cursos de Relações Públicas oferecidos para verificação de disciplinas e ementas relacionadas às Relações Humanas. Encontrou-se na instituição Essei, entre as disciplinas do curso que mais se aproximam das Relações Humanas a disciplina denominada Psicologia da Comunicação que aborda basicamente elementos estruturais da psicologia do consumidor. Na Unibrasil há a disciplina de Introdução à Psicologia (que engloba conceitos básicos de psicologia) e outra disciplina que aborda a Cultura Organizacional e os estudos de Públicos levando em conta fatores subjetivos do indivíduo na organização. A Tuiuti possui em sua grade curricular, uma matéria relacionada às Relações Humanas denominada Psicologia da Comunicação (a ementa dessa disciplina foca o processo de socialização e da comunicação), e outra denominada Psicologia do Consumidor, (abordando as Relações Interpessoais as análises e estudos elementares da psicologia). A PUC fornece duas matérias correlatas às Relações Humanas, a disciplina de Psicologia - Comunicação, Sociedade e Consumo e Cultura Organizacional e Gestão de Pessoas (abordando

³ O uso do termo cursos equiparados se dá, pelo fato de existirem na cidade de Curitiba instituições que oferecem cursos de Relações Públicas com denominações diferenciadas. Exemplo disto é o curso oferecido pela UNIFAE, Comunicação Social com habilitação em comunicação da gestão organizacional, curso com conteúdos idênticos das Relações Públicas.

desde a formação da personalidade e processos psíquicos básicos até o comportamento humano no âmbito de interação social); Na UNIFAE, as matérias relacionadas são: Comportamento Organizacional, Gestão de Pessoas, Comunicação Interpessoal e Cultura Organizacional; Na UFPR não foi encontrada nenhuma matéria correlata, apesar de ser abordada superficialmente em certas disciplinas, mas de forma não específica.

3.1 METODOLOGIA

A pesquisa utilizou o método qualitativo como alternativa de pesquisa nas Ciências Humanas ao conhecimento positivo dos métodos quantitativos, validando o enfoque de análise crítico-participativo com visão histórico-estrutural – “dialética da realidade social que parte da necessidade de conhecer a realidade para transformá-la” (TRIVIÑOS, 1987, p. 117). Assim, percebe-se que “o método dialético, é capaz de assinalar as causas e as conseqüências dos problemas, suas contradições, suas relações, suas qualidades, suas dimensões quantitativas, se existem, e realizar através da ação um processo de transformação da realidade que interessa” (TRIVIÑOS, 1987, p. 125).

Utilizou-se a técnica de amostragem por saturação, ou seja, as entrevistas se findaram a partir do momento que os conteúdos das respostas começaram a se repetir e não encontrou-se nada de novo que condissesse com os objetivos da pesquisa. Essa técnica de amostragem, aqui chamado por saturação origina-se do conceito de amostragem teórica da *grounded theory* (GLASER e STRAUSS, 1967). Este método de perspectiva qualitativa é apropriado à análise de fenômenos sociais complexos não mensuráveis, apenas qualificáveis, tais como as expectativas e

conceitos das pessoas em relação às Relações Humanas e as Relações Públicas bem como a importância atribuída a elas em sua formação profissional.

Esse conceito de amostragem é caracterizado pelas comparações constantes e a realização concomitante da coleta e análise dos dados com a necessidade de acompanhamento constante dos parâmetros de pesquisa que permite que o pesquisador garanta a confiabilidade e viabilidade de sua amostra.

Levou-se em conta as seguintes categorias: Possíveis formandos do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná; e professores dos cursos de Relações Públicas do município de Curitiba. A escolha justifica-se, tendo em vista que em outras instituições a categoria possíveis formandos não se enquadraria na investigação, pois, segundo a análise curricular nestas instituições já existem matérias relacionadas às Relações Humanas. Isto talvez seja uma questão de investigação para futuras pesquisas. Os parâmetros para seleção entre entrevistados para os professores foi que estivessem atuando, no mínimo um ano em sala de aula, com formação específica em Comunicação Social ou especializado nesta área. A coordenação dos parâmetros foi acompanhada durante todas as fases da pesquisa.

Como etapa anterior à pesquisa de campo, foi realizada uma pesquisa de levantamento da média de professores formados em Relações Públicas que dão aula nas universidades ou faculdades de Relações Públicas e o número médio de possíveis formandos do curso de Relações Públicas no município. A média de professores que são formados nessa habilitação, e lecionam dentro das instituições é de 3 (três) professores por curso. Sendo que para o ano de 2005 os Cursos tem uma previsão de média de 25 formandos.

A coleta de informações foi realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas. Sendo esta, “aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante” (TRIVINÕS, 1987, p. 146).

A opção pela entrevista semi-estruturada se deu pelo fato da mesma fornecer um apoio ao pesquisador possibilitando que ele não fuja da linha lógica de raciocínio e dos objetivos da investigação. Paralelamente, questões abertas dão liberdade ao entrevistado para discorrer sobre o tema e sobre as questões conforme sua experiência no assunto.

O método de escolha dos entrevistados da categoria professores e ou coordenadores deu-se por indicação, iniciando-se com o primeiro indicado pela orientadora de pesquisa e assim sequencialmente até o total de 07 entrevistas. No caso dos alunos as escolhas foram aleatórias, conforme a lista de formandos da Universidade Federal do Paraná. A abordagem dos possíveis entrevistados se deu por e-mail no qual explicava-se os objetivos da pesquisa e detalhes como tempo de duração da mesma e perguntava-se sobre a disponibilidade de horários e local que a pessoa tinha para a realização da mesma, além do encaminhamento em anexo do formulário de consentimento (APÊNDICE A) para leitura prévia e conhecimento do procedimento ético adotado. Esse formulário assegurava o entrevistado acerca de seu anonimato e dos procedimentos empregados na entrevista, pois acredita-se que esta postura ética deva ser tomada em pesquisas dessa natureza. Após a resposta do e-mail (houve resposta em todos os casos, exceto na categoria alunos) procedia-se um segundo contato por telefone, confirmando data e horário.

As entrevistas foram divididas por categoria a cada uma das pesquisadoras. A pesquisadora Andréa de Souza ficou com a categoria alunos e a pesquisadora Luciana Bello ficou com a categoria professores, sendo responsabilidade de cada uma o arquivo dos formulários de consentimento, a transcrição das entrevistas, a compilação e interpretação dos resultados.

Iniciou-se a entrevista após o preenchimento do formulário de consentimento. A informalidade marcou o início das entrevistas, propositalmente adotou-se uma estratégia onde, antes das questões efetivamente ligadas ao tema, foram realizadas algumas perguntas (que não constam no formulário, mas que servem para deixar o entrevistado a vontade e “quebrar” o clima de formalidade e “frieza” que o gravador induz). Foram elas: conte sobre sua rotina de trabalho, experiência acadêmica e fale sobre sua rotina profissional. Essas perguntas possibilitaram que o entrevistado ficasse mais a vontade com o gravador e com a entrevistadora. Em seguida iniciaram-se as questões contidas no roteiro de entrevista (APÊNDICE B e C).

As entrevistas duraram em média 20 minutos com os alunos, e 35 minutos com os professores e ou coordenadores. Foram entrevistados 06 professores, 01 coordenador e 06 alunos.

A questão de trabalho da pesquisa só foi exposta aos entrevistados após a entrevista, para evitar a indução de respostas. Esse procedimento foi citado como de agrado pelos entrevistados que creditaram valor por adotar esse procedimento. Após exposto nosso objetivo de inserção curricular, quando finalizadas as perguntas da entrevista, todos teceram comentários, mas estes não foram considerados, pois, pressupõe-se que já estivessem enviesados.

Todas as entrevistas foram transcritas e analisadas observando também o tempo de pausa entre a pergunta e a resposta, a mudança do tom de voz para a

resposta, a intensidade do tom de voz, comentários informais como, por exemplo, a dificuldade citada por alunos antes de responder as questões conceituais da entrevista.

3.2 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

As entrevistas foram analisadas a partir das transcrições delas, além das observações feita pelos entrevistadores no momento das entrevistas. Duas categorias foram analisadas separadamente: possíveis formandos da UFPR e professores das instituições de ensino de Relações Públicas de Curitiba.

3.2.1 Possíveis formandos:

Os conceitos sobre as Relações Públicas e Relações Humanas foram abordados nas pesquisas como norte para identificar de que modo os entrevistados enxergavam essas duas ciências. De modo geral, as Relações Públicas são entendidas pelos possíveis formandos, como gerenciadora de públicos, conforme afirmam *“tudo que tem haver com relacionamentos com os públicos”*, e, *“tem como função estar criando canais ou pontes entre a organização e seus diversos públicos”*. Sobre o conceito que possuem de Relações Humanas eles dizem que elas são o relacionamento entre as pessoas: *“seria a integração entre uma pessoa e outra, ou entre grupos, trabalho de equipe mesmo”*, e ainda *“relacionamento entre as pessoas, mais especificamente nas organizações, ou seja, o relacionamento que se criam entre as pessoas. Por exemplo, relacionamento superior e empregado ou as*

peessoas do mesmo setor, qualquer tipo de relacionamento seria Relações Humanas”.

Tanto Relações Públicas como Relações Humanas trabalham com pessoas, e esse é um aspecto que caracteriza uma das ligações entre elas. Os entrevistados afirmam: *“Relações Públicas trabalha com públicos e esses públicos são indivíduos e esses indivíduos interagem entre si e interagem com a instituição (...), quem vai gerenciar isso tem que ter plena consciência do que são Relações Humanas e como trabalhar isso da melhor forma”*. Outro graduando comenta: *“as Relações Públicas mexem com públicos, os públicos são constituídos de pessoas, então existe essa troca de informação, esse relacionamento”*. Pode-se assim perceber que as Relações Humanas e as Relações Públicas têm como principal objeto de estudo o ser humano, é certo que cada uma delas com as suas especificidades.

Um outro aspecto que se pode levar em conta para verificar a ligação entre as Relações Públicas e as Relações Humanas é que o conhecimento a respeito das Relações Humanas pode ajudar na atividade de Relações Públicas, contribuindo assim na compreensão dos públicos, porque as Relações Humanas dão uma base para se lidar com os indivíduos que formam os públicos. Um entrevistado fala: *“A gente, como Relações Públicas, pode usar as Relações Humanas para tornar os relacionamentos mais duradouros, verdadeiros e de maior vínculo”*. Outro possível formando diz que *“o Relações Públicas pode se utilizar das Relações Humanas para atingir seu objetivo”*. Ainda outro estudante ressalta que o conhecimento sobre Relações Humanas é importante para os Relações Públicas porque *“os Relações Públicas deveriam proporcionar, ou instalar, numa empresa, ferramentas de Relações Humanas para que os funcionários interajam de forma harmônica e aproximar as pessoas ”*. Percebe-se que o conhecimento das Relações Humanas

trará para o profissional de Relações Públicas uma percepção quanto ao relacionamento interpessoal que poderá ser aplicado no gerenciamento dos públicos.

Existindo a ligação e identificando quão importante as Relações Humanas são aos estudantes em formação, faz-se necessário que no curso de Relações Públicas elas estejam juntas. No entanto, o currículo da UFPR não oferta uma disciplina que trate especificamente das Relações Humanas, e em outras disciplinas esse assunto é abordado superficialmente, considerado insuficiente, pelos estudantes, segundo eles: *“a gente tem conhecimentos, mas eles são superficiais e não capacitam para um trabalho mais intenso”*, outro diz *“a gente trabalha um pouco de relacionamento pessoal, mas Relações Humanas, na parte teórica passou batido”*.

A constatação de um outro entrevistado mostra que os conhecimentos que ele possui sobre as Relações Humanas dependeram mais do seu interesse próprio do que aquilo oferecido pelo curso: *“acho que tive um pouco porque eu fui ‘mais atrás’, afinal cursei duas optativas relacionadas às Relações Humanas”*. Esta atitude também ilustra o fato de que a formação não é responsabilidade apenas dos professores e da instituição envolvida; deve ser buscada também pelos alunos. O espaço, porém, para que se instigue e se estimule a importância de um determinado assunto deve ser criado.

É preciso que os alunos reflitam sobre sua formação e discutam sobre o currículo de seu curso, demonstrando suas necessidades. Só se percebem seus anseios a partir de espaços para diálogo. As entrevistas deram abertura para que os entrevistados dessa categoria falassem a respeito das deficiências do currículo, algumas colocações apontadas versam sobre a psicologia das Relações Humanas. Os entrevistados demonstram que acham importante que se insira uma disciplina

que aborde as Relações Humanas. Um deles fala sobre a necessidade de “colocar alguma matéria de Relações Humanas aplicada às Relações Públicas, ou de Psicologia, porque a gente fala administrativamente de muitas coisas em comunicação e falta essa parte de você trabalhar as Relações Humanas de uma forma mais próxima”. Outro entrevistado tem a mesma expectativa: “uma matéria específica para Relações Humanas assim como para Psicologia”. Os alunos, de modo geral, mostram insatisfação quanto ao conteúdo que recebem a respeito das Relações Humanas no curso de Relações Públicas, mas muitas vezes não sabem a quem recorrer para que uma mudança nesse sentido ocorra. Há, como se observa nas entrevistas, a percepção deles sobre um suporte insuficiente nessa área do conhecimento.

Os estudantes de Relações Públicas da UFPR demonstram o interesse que possuem sobre as Relações Humanas e destacam sua importância no currículo, tendo em vista sua atuação profissional. Muitas vezes esta insuficiência pode dar campo à falta de uma visão global e complexa das Relações Humanas. Contudo, o esclarecimento acerca dela possibilita o entendimento de sua complexidade e ressalta sua importância na melhora dos relacionamentos entre pessoas. Não é a toa, que os estudantes sentem carência de uma abordagem mais específica e citam como almejada a mudança a ser realizada no currículo da UFPR de inserção de uma disciplina específica de Relações Humanas.

3.2.2 Professores

A pesquisa com os professores procurou entender primeiramente como eles entendem as Relações Humanas e como essa área do conhecimento é trabalhada nas instituições em que atuam. Um coordenador do curso de Relações Públicas,

comenta sobre a forma de abordagem das Relações Humanas dentro da instituição que representa : *“o aspecto que temos discutido bastante aqui é a humanização dos relacionamentos e isso em todos os lados, não só na parte administrativa, na parte de estrutura organizacional também”*. Essa parte de humanização ele entende como sendo *“a preocupação, na solidariedade, na cordialidade, no respeito, na franqueza, na honestidade. Então esse relacionamento humano são habilidades naturais da pessoa enquanto ser humano, a serviço das pessoas na área profissional”*. É preciso entender como as Relações Humanas são vistas nas instituições para saber a possibilidade que os professores têm de abordar essa área do conhecimento.

Já com outro professor, observa-se um outro lado e uma visão totalmente oposta, os fatores apontados pelo posicionamento são o desinteresse pessoal e o direcionamento citado como *“instrumental”* da instituição. Ele afirma que não conhece muito bem às Relações Humanas, pois não se interessou muito pelo estudo da mesma. Todavia, ele leciona disciplinas de Relações Públicas relacionadas à área de Relações Humanas. O professor justifica seu desinteresse porque vê *“muitas teorias divergentes, então eu não saberia dizer qual a minha opinião sobre isso, porque a Sociologia tem uma visão, a Filosofia tem outra visão, a Comunicação outra, o pessoal da Psicologia outra, a Administração outra. Então o estudo vai depender da área que se pretende trabalhar”*. Na ótica de outro entrevistado, Relações Humanas é principalmente *“o nome da área dentro da empresa que cuida da gestão de pessoas”*.

De forma geral, as Relações Humanas são entendidas pelos professores, em sua essência, como o relacionamento entre as pessoas, e são consideradas como de grande importância nas organizações. *“Eu acredito que tem que privilegiar isso”*, diz um entrevistado, que continua: *“é uma ‘coisa’ que tem que andar junto. Não é*

mais importante nem menos importante. Quer dizer que Relações Públicas não podem existir sem as pessoas perceberem essa ligação com as Relações Humanas”.

O esforço dos professores em orientar os alunos com respeito a aspectos que acreditam ser de Relações Humanas acontece segundo o relato dos entrevistados: *”o que eu digo para os alunos é que eles têm que se posicionar enquanto profissionais e devem ver os outros como profissionais”.* Segundo ele, isso irá favorecer o relacionamento humano. O entrevistado afirma ainda que em suas disciplinas tenta passar valores como: *”a cordialidade, a solidariedade, a confiabilidade, a amizade dentro de um ambiente profissional de respeito às competências profissionais”.* Ele diz acreditar que se deve respeitar os limites de cada pessoa e que dentro das organizações é preciso se primar por um comportamento profissional *“respeitando as competências, as habilidades e a individualidade de cada um”.*

Sobre a existência de correlação entre a disciplina que o professor leciona e as Relações Humanas, um deles relata: *”Eu não falo conceitualmente o que é Relações Humanas, mas indiretamente sim, abordo”.* Também a respeito dessa interdisciplinariedade, um entrevistado faz uma afirmação semelhante à anterior: *“nunca parei para dizer ‘bem, agora nós vamos falar de Relações Humanas’, mas falo do assunto, até porque eu acho que essa é uma parte importante na composição da organização e que na disciplina de Relações Humanas isso deve ser contemplado com mais propriedade”.* Para outro professor, a ligação com Relações Humanas que ele faz em suas disciplinas existe quando trata de motivação: *”para que o funcionário se sinta motivado a trabalhar naquela empresa ou a respeitar aquele líder, é necessário ter uma capacidade de entender a organização em que*

ele está inserido. Minha intenção na disciplina é mostrar isso!”. O professor ainda complementa: *“o que é uma intenção funcionalista desse relacionamento humano, se você for analisar é uma visão instrumental de funcionário para aceitar a máquina. A verdade é que as Relações Humanas são algo mais abrangente, mas eu não cheguei a me aprofundar”*. Esse entrevistado, portanto, deixa claro que as Relações Humanas vão além do que ele entende por ela, e admite que não chegou a se aprofundar no assunto.

Observa-se que o despreparo para o ensino, e a falta de estímulo por parte da instituição que o professor atua são fatores que influenciam no ensino das Relações Humanas. O professor que admite não ter se aprofundado no assunto conta também que, quando ele se graduou em Relações Públicas, não havia, em seu curso, nenhuma matéria de Relações Humanas. Ele observa que a sua visão de Relações Humanas é restrita à Escola de Relações Humanas. *“Tinha idéia de sua abrangência, mas não conseguiria trabalhar com ela por falta de embasamento”*, diz, ressaltando, no entanto, a importância do conhecimento nessa área.

O conhecimento sobre as Relações Humanas é importante para os estudantes de Relações Públicas, conforme atestam os professores: *“eu não tenho dúvida que é importante para quem vai trabalhar com comunicação organizacional que se tenha uma formação muito ‘legal’ nessa parte de gestão de pessoas”*. Eles acreditam em sua relevância maior a partir do momento que eles saem para trabalhar nas organizações, quanto a isso um dos entrevistados conclui: *“eu penso, pelos alunos que eu tenho conversado, inclusive fora daqui, que eles ainda precisam se ‘antelar’ mais ainda para as Relações Humanas”*. Ele salienta que um dos problemas para o despreparo e a especialização nesta área seja devido a: *“eles estão muito fechados em técnicas”*.

A opinião de que existe ligação entre as Relações Humanas e as Relações Públicas é compartilhada entre os professores, um dos motivos apontados sobre a relevância do assunto é a questão da coletividade e da individualidade no tratamento dos grupos. Um deles coloca como enxerga a importância do conhecimento de Relações Humanas para o profissional de Relações Públicas: *“eu vou colocar para você esse estudo dentro da área da individualidade e da coletividade. Então se o Relações Públicas não sabe reconhecer que o indivíduo é primeiro individual antes de coletivo, ele não vai poder conciliar as atividades de Relações Públicas porque em cada grupo social as pessoas que fazem parte desse grupo vêm de fora como indivíduo, com seu universo cognitivo e com suas especificidades, seus gostos, suas preferências com todas as suas particularidades. Ele traz para esse grupo riquezas. Então as Relações humanas passam pelo individual e chegam ao coletivo. O indivíduo faz crescer o coletivo. Eu vejo aí esse aspecto do relacionamento humano julgo muito importante. Não há formação do coletivo sem o individual, sem ter a individualidade e considerá-la”*.

A importância do conhecimento de Relações Humanas para os estudantes de Relações Públicas é evidenciada entre os professores: *“eu acho que deveria ter um aprofundamento maior de Relações Humanas, principalmente do ponto de vista psicológico, e acoplado também o sociológico-cultural, porque são fatores de fundo e que fazem com que a gente ande em cima de condições, de falar de se comportar, de agir de reagir. Agora compreender a parte da mente humana é o primeiro ponto (...) Então precisaria os Relações Públicas entender um pouco mais os fundamentos disso, no sentido profissional daquela área, e não se preparar para ser psicólogo, analista, não é isso; mas entender tudo o que se passa do ser humano, começando pela mente, em que ambiente ele está, começando pelo social, que fatores sociais*

interferem nesse tipo de bagagem que se forma no cérebro, como transmitem, como retransmitem, como reage”.

Sobre o porquê da necessidade do estudo de Relações Humanas para o Profissional de Relações Públicas, um dos professores diz que *”Relações Humanas desenvolve várias ações de comunicação sempre com essa finalidade (...) no sentido de informar os empregados e funcionários e as Relações Públicas entrelaçam nesses mesmos objetivos. Só que me parece que Relações Públicas amplia aquilo que Relações Humanas tem que manter como uma obrigatoriedade. Relações Públicas estaria potencializando por meio de sua ação a ação de Relações Humanas, inclusive, talvez, com uma visão mais humanizadora, no sentido de perceber as necessidades do indivíduo, das pessoas, em função de uma maior exigência nos dias de hoje e que às vezes passa despercebido pelas Relações Humanas. Isso porque ele [o profissional de Relações Humanas] ainda está muito vinculado à questão da administração, do funcionamento, de produção dessa empresa. Então o grande diferencial é o Relações Humanas estar mais normatizado em regras que são estabelecidas nas questões de trabalho e Relações Públicas fazer valer isso e ter que explicar isso.”* A ligação entre Relações Públicas e Relações Humanas é ressaltada por outro professor: *“está muito ligado a Relações Públicas. É a necessidade de que as pessoas têm de estarem bem com as outras, de se sentirem inseridas no que fazem e se influenciarem, serem influenciadas. Esse ambiente e esses fatores, todos combinados, vão retratar as Relações Humanas. As pessoas não existem sem relacionamentos com os outros”.* O profissional de Relações Públicas como gerenciador de públicos precisa estar atento para estes relacionamentos e identificar de que forma eles ocorrem. O estudo em

Relações Humanas prepara esse profissional para entender como se processa as relações interpessoais.

O papel do estudante, e seu comprometimento com assuntos de relevância como as Relações Humanas também deve ser considerado, já que a atenção dedicada a esses fatores que preparam-no para vida profissional também depende de seu esforço e interesse. As entrevistas não dispunham de questões sobre o assunto, porém a questão da responsabilidade por parte dos alunos foi citada por metade dos entrevistados na categoria professores. Um deles ressalta que um olhar mais dedicado às Relações Humanas é um fator de “maturidade” e que muitas vezes *“um aluno na graduação em Relações Públicas não dispõe de maturidade, ainda”*.

Todos os professores acreditam que o conhecimento sobre Relações Humanas contribui para a formação do profissional de Relações Públicas, mas admitem que, em sua maioria, os cursos não abordam este assunto de forma eficaz. A relação entre essas duas áreas é evidente para os componentes dessa categoria e o compartilhamento da idéia da necessidade dos conhecimentos aos estudantes (deixando sempre presente a idéia de que a ligação Relações Públicas e Relações Humanas como óbvia) é presente em praticamente todas as afirmações dos mesmos. A experiência em sala de aula junto aos alunos permite-os enxergar as Relações Humanas globalmente dando exemplos de ações informais de valorização a estas questões. Porém ainda assim com esses esforços informais por parte dos professores, os estudantes sentem carência que o estudo seja formalizado, para que se dedique mais tempo e conseqüente aprofundamento.

Por isso admite-se a necessidade de realizar um projeto que visa à inserção de uma disciplina de Relações Humanas no currículo do curso de Relações Públicas

da UFPR. Esse projeto propõe ações tanto de curto como de longo prazo. Os resultados da pesquisa serão apresentados ao grupo de tomada de decisão a fim da sensibilização dos mesmos sobre a necessidade dos possíveis formandos e concepções dos professores da área sobre as Relações Humanas.

4. PROJETO DE LOBBY

Identificada à necessidade de uma abordagem das Relações Humanas, através de breve revisão de literatura e dos resultados da pesquisa empírica, parte-se ao projeto, na busca de ações que abranjam a discussão das Relações Humanas, para os para os estudantes de Relações Públicas da UFPR. Tendo como parâmetro global a importância das Relações Humanas para o estudante de Relações Públicas. Acredita-se que essa discussão deva ser ampliada em diversos ambientes que trabalham direta ou indiretamente com esses dois objetos de estudo. A proposta objetiva sugerir a inserção de uma disciplina de Relações Humanas para os estudantes de Relações Públicas da UFPR. Ações mais amplas poderiam ser sugeridas, mas, ultrapassariam as condições fornecidas para a realização desse projeto.

4.1 APRESENTAÇÃO DO PROJETO

Um fator decisivo da opção por uma sugestão curricular foi a disponibilização de abertura de um diálogo entre educadores e necessidades de possíveis formandos. O diálogo é uma relação de comunicação, que gera a crítica e a problematização, já que ambos os parceiros podem perguntar: por quê. Essa é a relação dialética proposta. Outro fator foi a possibilidade de contribuir para a Universidade e futuros estudantes do curso de Relações Públicas.

Os livros sobre currículo identificados como manuais, contendo aspectos técnico-metodológicos, deram lugar às explicações, às preocupações com enfoque sociológico, humanista e fenomenológico, revelando três tendências, que ampliaram os estudos na área. Com isso, aumentaram as

dificuldades para a elaboração de uma teoria curricular (MOURA, 2002, p.27).

É prerrogativa do colegiado do curso, definição dos conteúdos curriculares específicos. O presente projeto de Lobby, visa atender o objetivo de representar um interesse de formandos de Comunicação Social na habilitação de Relações Públicas, frente aos responsáveis pela reformulação curricular do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná.

A proposta leva em conta concepções de educação que sugerem que a universidade prima por uma formação geral, humanística e especializada. Todo profissional de Relações Públicas, deve estar dentro de uma perspectiva de mundo e para compreender as transformações sociais. Nesse sentido apresenta-se uma “proposta em que pedagogia e política caminham juntas” (FREIRE, 2000, p.36.). Observa-se que para a qualificação do futuro profissional, “a base para o exercício profissional deve estar vinculada a determinados conhecimentos inerentes às atividades, que assegurariam uma perfeita execução de qualquer função” (MOURA, 2002 p. 15), além disso, a formação profissional deve proporcionar uma “escola única inicial de cultura geral, humanista, formativa, que equilibre eqüanamente o desenvolvimento da capacidade de trabalhar manualmente (tecnicamente, industrialmente) e o desenvolvimento da capacidade de trabalho intelectual”. (GRAMSCI, 1989, p.136)

Acredita-se que a proposta do programa curricular (APÊNDICE D) irá servir como estímulo à especialização dos estudantes no que se refere às Relações Humanas. Parte-se da premissa que o professor, não é aquele que despeja o conhecimento, mas sim aquele que estimula o aluno para o saber (FREIRE, 1987). Considerando que tanto aquele, quanto estes têm responsabilidades iguais no processo educacional. “Ninguém educa ninguém. Ninguém educa a si mesmo. As

peças se educam entre si, mediatizadas pelo mundo” (FREIRE, 1987). O educando aprenderá no convívio com os demais e o suporte em Relações Humanas o ajudará no convívio e respeito às diferenças e atento aos conflitos nos grupos.

Este projeto procura sensibilizar, a Comissão que dará início aos trabalhos de discussão e encaminhamento das propostas de reforma ou ajuste curricular do curso de Comunicação Social com respeito à importância do ensino de Relações Humanas para o estudante de Relações Públicas. Fundamentado por um estudo bibliográfico e por uma pesquisa empírica, o projeto será permeado pela ação macro de fomentar a discussão sobre Relações Humanas e sua importância para as Relações Públicas, e que visa proposta curricular, através de ações micro de Relações Públicas, que darão suporte para esta proposta.

4.2 DIAGNÓSTICO

O quadro atual da Universidade Federal do Paraná com relação aos currículos é o seguinte: inexistência de um projeto pedagógico que delineie o perfil dos estudantes do curso, e descreva a linha que o curso irá seguir. Para que o projeto pedagógico exista, segundo a LDB, ele deve estar embasado a partir de um projeto acadêmico da Universidade, que por sua vez também não existe. Diante desse quadro e da discussão atual acerca da elaboração desses projetos, propõe-se a discussão de inserção de uma disciplina de Relações Humanas para os estudantes de Relações Públicas.

Os resultados da pesquisa indicam que tanto professores, quanto alunos destacam a importância de uma dedicação maior ao estudo das Relações Humanas

na formação profissional de Relações Públicas, mas reconhecem que existe uma deficiência curricular na oferta deste conteúdo.

Analisando os currículos dos cursos de Relações Públicas, do município de Curitiba, constatou-se que na UFPR não existe nenhuma disciplina que aborde diretamente Relações Humanas, em todos os outros existem disciplinas correlatas às Relações Humanas formalizadas em seus currículos. Por mais que observe-se a insuficiência na abordagem por parte da maioria das instituições.

Vale ressaltar que a posição para inserção de uma disciplina também tem em vista os resultados do levantamento da posição dos participantes de um evento, “Fórum do Movimento pela qualidade de Ensino” e “Encontro Nacional dos Representantes de Entidades de Comunicação”, ocorrido em 10/09/1998 na Universidade Federal de Pernambuco a respeito da questão curricular do Curso de Comunicação Social. A ABECOM – Associação Brasileira de Escolas de Comunicação Social realizou a pesquisa com representantes do INTERCOM, ABECOM, ENECOS, COMPÓS, FENAJ, UCBC e professores da área de comunicação, o formulário da pesquisa tinha questões sobre o currículo. Uma das perguntas era: Caso houvesse uma mudança curricular, quais as matérias ou disciplinas da Resolução 02/84 (MEC) que deverão ser conservadas. A disciplina de Psicologia foi citada por 60% de prioridade (MOURA, 2002), ou seja, prevalece a intenção de compreender o ser humano.

4.2.1 Pontos Positivos

- Equilíbrio: O currículo da Universidade Federal possui duas vertentes: uma técnica e outra humanista;

- O currículo prima pela liberdade do aluno, levando em consideração a responsabilidade mútua entre educandos e educadores. Essa liberdade individual pode ser observada na possibilidade que o aluno tem de cursar disciplinas optativas, nas quais o aluno escolhe as matérias que quer cursar, direcionando sua formação livremente, especializando-se em diferentes áreas conforme seu interesse pessoal profissional.

4.2.2 Pontos negativos

- A ausência de um projeto acadêmico a nível macro, e de um projeto pedagógico a nível micro;
- As conseqüências da inexistência de um projeto pedagógico, como a não definição do perfil do formando e de uma linha pedagógica de ensino.

4.3 OBJETIVOS

4.3.1 Objetivo Geral

Sensibilizar os membros pertencentes à Comissão que dará início aos trabalhos de discussão e encaminhamento das propostas de reforma ou ajuste curricular do Curso de Comunicação Social da Universidade Federal do Paraná comissão de discussão de reforma e ajuste curricular, definidos pela Portaria nº 002 de 14 de Outubro de 2005, do curso de Comunicação Social da Universidade Federal do Paraná, quanto à importância do conhecimento das Relações Humanas para os alunos da habilitação de Relações Públicas.

4.3.2 Objetivos Específicos

- Proposta de inserção, no currículo do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná, de uma disciplina que trate das Relações Humanas.
- Promover discussões a respeito do tema: Relações Públicas e Relações Humanas - Uma relação dialética e necessária;
- Desmistificar alguns conceitos equivocados ligados ao Lobby

4.4 PÚBLICOS

4.4.1 Público Alvo

Membros da Comissão de discussão de reforma e ajuste curricular do Curso de Comunicação Social da Universidade Federal do Paraná.

4.4.2 Público de Interesse

Esses públicos são públicos que serão atingidos indiretamente a longo prazo, são eles: Professores e coordenadores da área de Comunicação Social, Estudantes dos cursos de Relações Públicas ou equiparados, dentro do Município de Curitiba. Profissionais que possuam pesquisas e/ou especializações a respeito de Relações Públicas e Relações Humanas. Instituições de pesquisa e ensino superior, tais como: Comissão do MEC, CONRERP, INTERCOM, Instituições de Ensino Superior de RP de Curitiba dentre elas: ESEEI - Escola Superior de Estudos Empresariais e Informática, Faculdades Integradas do Brasil – UNIBRASIL, Pontifícia Universidade

Católica do Paraná - PUC-PR, Universidade Federal do Paraná - UFPR, Universidade Tuiuti do Paraná – UTP, FAE – Faculdade de Administração e Economia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR.

4.5 ESTRATÉGIAS

4.5.1 Curto Prazo

- Convite para todos os membros da Comissão de reforma e ajuste curricular a assistirem à apresentação deste projeto (APÊNDICE E).
- Apresentação da fundamentação teórica, fundamentação empírica, diagnóstico e proposta de inserção de uma disciplina, para a Comissão de reforma ou Ajuste Curricular (APÊNDICE F).

4.5.2 Médio Prazo

Disponibilizar o projeto para ser divulgado em sites relacionados a Relações Públicas, comunidades eletrônicas que hajam discussões relacionadas às Relações Públicas, fóruns de discussão, publicações universitárias e centros acadêmicos (APÊNDICE G).

4.5.3 Longo Prazo

- Promover um evento de extensão com o tema “Relações Públicas e Relações Humanas - Uma relação dialética e necessária”. A ser realizada pela Agência de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná (APÊNDICE H);
- Transformar o trabalho num artigo científico para ser divulgado em congressos acadêmicos (APÊNDICE I).

4.6 RECURSOS

4.6.1 Recursos Humanos

As autoras do projeto, estagiário da Agência Experimental de Relações Públicas, 01 professor palestrante e 01 profissional para compor a mesa redonda.

4.6.2 Recursos Materiais

4 Resmas de Papel sulfite A4, Datashow, Computador com impressora e internet, Tinta para impressora, Recursos áudio visuais (microfone, retroprojeto, telão, datashow, câmeras de fotográfica e câmera de vídeo), Impressão de cartaz, Transporte, Toalha de mesa, Arranjo de mesa, Água, Café, Telefone, Bolachas salgadas e doces, Certificados, Envelopes de carta

4.6.3 Recursos Financeiros

R\$ 259,00 – Duzentos e cinquenta e três reais.

4.7 CRONOGRAMA (APÊNDICE J)

4.8 CONTROLE E AVALIAÇÃO

Acompanhamento das avaliações de cada fase do projeto

Êxito na proposta de inserção da disciplina no currículo

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da breve apresentação dos fundamentos das teorias de Relações Públicas e de Relações Humanas, explorou-se a relação entre estes dois campos de conhecimento. Ressaltou-se a importância do estudo de Relações Humanas para o estudante de Relações Públicas em sua futura atuação profissional.

O trabalho enfatiza os aspectos de valorização do indivíduo e idéias humanistas, aspectos estes que também foram abordados pelos entrevistados na pesquisa empírica. Conhecer as influências das Relações Humanas, sua importância, suas limitações, seu amadurecimento e, mais adiante, a influência de todas as ciências sociais, é um suporte ao profissional de Relações Públicas.

A pesquisa empírica levantou percepções acerca das Relações Humanas e das Relações Públicas. Através das entrevistas percebeu-se que as Relações Humanas são necessárias no processo de formação do estudante de Relações Públicas. Isto foi observado, tanto pela constatação de carência abordada pelos alunos da UFPR, quanto por professores de Relações Públicas - que atuam nas diversas instituições do município de Curitiba - que destacam a importância das Relações Humanas na formação do profissional de Relações Públicas.

Para que fosse solucionado o problema de deficiência constatado à respeito do currículo de Relações Públicas da UFPR em Relações Humanas, foi proposto, através de uma ação de defesa de interesses de um grupo (estudantes) frente aos decisores no processo de discussão sobre a mudança curricular, um projeto de Lobby para inserção de uma disciplina de Relações Humanas. O esforço justifica-se por acreditar-se que o desafio de manter uma melhor compreensão do complexo e ambíguo processo humano seja trabalhado de forma qualificada pelos futuros

profissionais de Relações Públicas se possuem conhecimentos básicos de Relações Humanas. Além disso, supõe-se que num projeto de educação democrática e de qualidade, a participação do aluno na sua formação seja necessária como estratégia de alcançar uma educação de qualidade.

Acredita-se que o preparo para lidar com as pessoas, entendendo-as e buscando considerar seu universo, é fundamental para a existência da comunicação em qualquer âmbito. Para tanto ressalta-se a idéia de que o preparo interdisciplinar dos alunos de Relações Públicas da UFPR pode ser enriquecido com a proposta de conhecimentos do conteúdo de Relações Humanas. Pois atribui-se importância da interferência que uma ciência pode realizar sobre outra, muitas vezes uma auxilia outra. Elas se voltam a sua área de interesse especializando-se, então a idéia de interdisciplinaridade possibilita o conhecimento mais aprofundado dos assuntos.

Finalmente, além da proposta do currículo, são propostas ações mais amplas, uma discussão maior com respeito às Relações Humanas em outras instituições correlatas a formação do profissional de Relações Públicas. Destacando conceitos sobre o ser humano, enquanto indivíduo, subjetivo, e observando que a ciência do homem não encontra objetividade. A discussão possibilita a continuação do processo de investigação a respeito da relação Relações Públicas e Relações Humanas e sua dialética necessária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Lei nº 5.377, de 11 de Dezembro de 1967 ABRP. Disponível em: <http://www.abrpsaopaulo.com.br/historico/parte_08.htm> Acesso em 13/11/05
- ARENDT, Hannah, *O que é política?* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- ARNES. José Luiz Aristóteles, *O recado da pesquisa*. 2004. Disponível em: <<http://users.hotlink.com.br/fico/2004/03/aristteles-o-que-ser-cidado.html>> Acesso em 20 out. 2005.
- BALDISSERA, Rudmar. *Comunicação Organizacional: Reflexões sobre comunicação integrada*. Disponível em: <www.pucrs.br/famecos/geacor/texto14.html> Acesso em: 22 nov.2005
- BALLESTERO ALVAREZ, Maria Esmeralda. *Organização, Sistemas e Métodos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.
- BAUS. Herbert M. *Relações Públicas Dinâmica e Prática*. Traduzida de Public Relations at Work, Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.
- BOGOMOLOVA. *Teoria das Relações Humanas – Instrumento ideológico dos monopólios*. São Paulo: Novo Curso, 1975.
- CARNEIRO, Glauco. *Brasil, primeiro: história dos Diários Associados - Brasília: Fundação Assis Chateaubriand*, 1999.
- CARVALHO, Irene Mello. *Introdução à Psicologia das Relações Humanas* 11ª edição Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1978.
- CATTANI, A. D. *Trabalho e tecnologia*. Dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1997.
- CHANLAT, Jean-François 1985. *Indivíduo na organização*. São Paulo: Atlas, 1994, vol. I e II.
- CHAMPION, Dean J. *A Sociologia das organizações*. Tradução: Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: Saraiva, 1985.
- CONFERP, Disponível em: < <http://www.conferp.org.br>>. Acesso em: 10/10/2005
- GLASER, B. G. e STRAUSS, A. L. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Hawthorne, New York: Aldine de Gruyter. 1967.
- GRAMSCI, Antonio. *Intelectuais e a Organização da Cultura*. São Paulo: Civilização Brasileira, 1989.
- D'AZEVEDO, M. *Teoria e processo*. Porto Alegre: Sublime, 1971.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário da Língua Portuguesa Rio de Janeiro: Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de dados da Língua Portuguesa. Objetiva, 2001.

FONTES, Carlos. Psicologia Social. Disponível em:-
<<http://filotestes.no.sapo.pt/psicSocial.html>> Acesso em: 30 de Setembro de 2005

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 15°. Edição. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

_____. *Pedagogia do oprimido*. RJ. Paz e Terra, 17 edição 1987.

FRITZEN, Silvino José. *Relações humanas interpessoais: nas convivências grupais e comunitárias*. 4º edição. Petrópolis: Vozes, 1994.

KATZ, Daniel; KAHN, Robert L. *Psicologia social das organizações*. Tradução: Auriphebo Simões, 2ª edição São Paulo: Atlas, 1975.

KUNSCH, Margarida Mª Krohling. *O planejamento de Relações Públicas na comunicação integrada*. 2ª edição São Paulo: SUMMUS, 1986.

LODI, João Bosco. *Lobby e Holding: As Bases do Poder*. 2ª edição. São Paulo: Pioneira, 1984.

MOTTA, F.C.P. *Teoria das organizações*. São Paulo: Pioneira, 1986.

_____. *Teoria geral da administração: uma introdução*. São Paulo: Pioneira, 1980.

MOURA, Cláudia Peixoto de. *O Curso de Comunicação Social no Brasil: do currículo mínimo às novas diretrizes curriculares*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2002.

PERUZZO, Cicília Krohling. *Relações Públicas no Modo de Produção Capitalista*. 3ª edição São Paulo: Summus, 1986.

POYARES, Walter Ramos. *Comunicação Social e Relações Públicas* Tradução: Peixoto de Castro. Rio de Janeiro, livraria e editora Agir. Publicado sob os auspícios da the Public Relations Society of América por Harper e Brothers New York –Carlos, 1970.

RAYMUNDO, Paulo Roberto. *O que é administração*. São Paulo: Brasiliense, 1992.

RIVOIRE, E. B. *Comunicação e cultura organizacional: uma abordagem à luz da psicologia*. Trabalho Apresentado no GT de Comunicação Organizacional do VIII. Seminário Internacional de Comunicação: Mediações tecnológicas e a Reinvenção do sujeito. Porto Alegre: Cd-Rom PUCRS, 2005.

SALERNO, M.S. *Projeto de Organizações Integradas e flexíveis: processos, grupos e gestão democrática via espaços de comunicação e negociação*. São Paulo: Atlas, 1999.

SAVATER, Fernando. *Ética para meu filho*. São Paulo: Martins fontes, 1993.

SIMÕES, Roberto Porto. *Relações Públicas: função política*. Rio Grande do Sul: Sagra - Feevale, 2ªed.1987.

_____. São Paulo: Summus, 3ªed,1995.

TRIVINOS Augusto. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: ATLAS, 1987.

VAZ, Gil Nuno. *Marketing Institucional: O mercado de idéias e imagens*. São Paulo: Pioneira, 1995.

VIEIRA, Leociléia Aparecida. *Projeto de pesquisa e monografia: O que é? Como se faz?* Normas atualizadas da ABNT/ 3ª edição Curitiba IBPEX, 2004.

PENTEADO WHITAKER, José Roberto. *Relações Públicas nas empresas modernas*. 3ª edição. São Paulo: Pioneira, 1984.

OLIVEIRA, Andréa Cristina de Jesus. 2005. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/047/47coliveira.htm> /> Acessado em: 05 out.2005.

WEBER, Max. *A Ética Protestante e o Espírito de Capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1967.

APÊNDICE A

FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Este documento indica que concordo participar da pesquisa que sendo conduzida pelas graduandas, Andréa de Souza e Luciana Maria Colbert Bello do Curso de Relações Públicas, do departamento de Comunicação Social da Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, sob Supervisão da professora Adriana Machado Casali.

A. OBJETIVOS - fui informado (a) que a finalidade da pesquisa é investigar a interface existente entre Relações Públicas e Relações Humanas com vistas a realização do trabalho de conclusão de curso das investigadoras.

B. OS PROCEDIMENTOS - a entrevista será conduzida em local e horário mutuamente conveniente para o entrevistado e o entrevistador, e envolverá uma série de perguntas abertas. O entrevistador fará as perguntas verbalmente, anotar e gravará as respostas. A fita de gravação será destruída após a transcrição. A entrevista deve durar aproximadamente uma hora. As perguntas da entrevista focalizarão no tópico geral "Relações Públicas e Relações Humanas: Uma relação dialética e necessária". Não haverá nenhum risco ou desconforto ao envolvido em responder às perguntas. O entrevistado não será identificado e seu nome não estará na entrevista transcrita, embora sua assinatura e seu nome estejam nos formulários do consentimento que serão coletados e armazenados, eles serão devidamente arquivados pelas pesquisadoras e pela professora supervisora. O entrevistado está livre para recusar responder a toda e qualquer pergunta que lhe será feita e ou que possa lhe causar algum tipo de desconforto.

CONDIÇÕES DO PARTICIPANTE

- Compreendo que eu estou livre para retirar meu consentimento e interromper a qualquer hora minha participação sem consequências negativas.
- Compreendo que minha participação neste estudo é confidencial, isto é, o investigador saberá, mas não divulgará minha identidade.
- Compreendo que os dados deste estudo podem ser publicados em trabalhos acadêmicos.

EXAMINEI COM CUIDADO O TERMO ACIMA E COMPREENDO ESTE ACORDO. CONSINTO LIVREMENTE E CONCORDO VOLUNTARIAMENTE EM PARTICIPAR NESTE ESTUDO.

NOME DO PARTICIPANTE:

ASSINATURA:

PESQUISADOR / FONE:

ASSINATURAS:

DATA:

APÊNDICE B

Roteiro de entrevista Semi-estruturada direcionada a coordenadores e professores

Instituição (dados não divulgáveis):

Adendo para verificação de parâmetro: Fale sobre sua formação e rotina profissional.

1. O que você entende por Relações Públicas?
2. O que você entende por Relações Humanas?
3. Em sua disciplina, existe a correlação entre Relações Públicas e Relações Humanas? Como ela é feita?
4. Como você julga a importância do estudo de Relações Humanas para os estudantes de Relações Públicas?
5. Você poderia indicar um outro profissional, que representa outra instituição para contribuir com esta pesquisa?

APÊNDICE C

Roteiro de entrevistas Semi-estruturada direcionada aos alunos formandos de comunicação social – Relações Públicas no ano de 2005

1. O que você entende por Relações Públicas?
2. O que você entende por Relações Humanas?
3. Você acredita que existe ligação entre as Relações Públicas e Relações Humanas?
4. Se sim, qual relação você percebe entre elas?
5. Em sua formação como RP você teve conhecimento de Relações Humanas?
6. Você mudaria algum aspecto no currículo do seu curso?

APÊNDICE D

SUGESTÃO DE PROGRAMA DA DISCIPLINA DE PSICOLOGIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

1 Objetivo: Introduzir o estudo sobre as Relações humanas focando conceitos psicológicos, capacitando o aluno a identificar as condições básicas da interação indivíduo-indivíduo e indivíduo-grupo, grupo-grupo.

2 Tópicos a serem abordados:

2.1 Aspectos da psicologia: A construção da psicologia como ciência: uma visão histórica. A questão da unidade e diversidade da psicologia. Cognição, aprendizagem, motivação/ emoção, liderança. Psicologia e práticas interdisciplinares. Objetivos e métodos da Psicologia. Psicologia e Psicanálise. Conceitos, experimentos e teorias sobre percepção; memória; pensamento, inteligência e linguagem; Psicologia Social; Psicologia Organizacional; Psicologia e os processos organizacionais;

2.2 Conceitos de Relações Humanas e histórico do seu uso nas empresas:

- Introdução do estudo sobre as Relações Humanas na organização: Conceituação, origens históricas e filosóficas da psicologia e sua importância no contexto das Relações Públicas;

Teorias e correntes psicológicas referentes à formação da personalidade.

Indivíduo e sociedade (interação, processo grupal e relações sociais e comportamento humano);

- Sistema de recursos humanos, focalizando sua origem, história, processo, instrumentos e tendências como forma de integração pessoal e profissional.
- Influência das correntes filosóficas na Escola das Relações Humanas
- Histórico, antecedentes e sucessores da Escola das Relações Humanas:

APÊNDICE E

Convite à apresentação do projeto de Conclusão de Curso.

DESCRIÇÃO DA AÇÃO

Convite a todos os membros da Comissão de reforma ou ajuste curricular para assistirem à banca de TCC;

PÚBLICOS

Público Alvo:

Membros da Comissão de reforma e ajuste curricular.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Levar ao conhecimento dos membros da Comissão de reforma ou ajuste curricular a existência do projeto.

Objetivo Específico:

Preparar os membros da Comissão para uma apresentação seqüente

JUSTIFICATIVA

A partir da apresentação do TCC será possível conhecer pessoalmente os membros da Comissão de reforma ou ajuste curricular, além dos mesmos já tomarem conhecimento dos objetivos da proposta, possibilitando um entendimento prévio acerca das questões do projeto.

INSTRUMENTOS

Mailing;

Convite para apresentação do TCC.

RECURSOS

Recursos Humanos:

As autoras do projeto.

Recursos Materiais:

Computador com Internet:

Datashow

Recursos Disponíveis:

Computador com Internet:

Datashow

PROVIDÊNCIAS

Preparação do mailing com todos os endereços de e-mails dos envolvidos na Comissão de reforma ou ajuste curricular; Desenvolvimento do convite formalizado; Envio do convite para o mailing.

CONTROLE E AVALIAÇÃO

A aceitação do convite e a frequência dos convidados na apresentação do projeto de conclusão de curso.

Convite on-line para apresentação do Projeto de Conclusão de Curso

Curitiba, 07 de Dezembro de 2005.

Convidamos a todos os componentes envolvidos na Comissão de reforma e ajuste curricular do curso de Comunicação Social da UFPR, cito: Celsi Brönstrup Silvestrin, Virgínia Lemos Leal Newton, Rosa Maria Dalla Costa, Carlos Alberto Martins da Rocha, Rubens Sprada Mazza e os acadêmicos Nazen Ricardo de Souza, Michele Caroline Torinelli e Thiago Nakaguishi, para participarem da Banca das alunas Andréa de Souza e Luciana M. C. Bello a ser realizada no dia 14/12/2005 às 14h00min que terá como tema: Relações Públicas e Relações Humanas – uma relação dialética e necessária. Uma proposta curricular para o curso de Relações Públicas. Frisamos que a presença de todos será importante para as autoras mencionadas.

Atenciosamente

Andréa de Souza

Luciana M^a Colbert Bello

APÊNDICE F

Apresentação do projeto exclusivamente para a Comissão.

DESCRIÇÃO DA AÇÃO

Apresentação específica do projeto (excluindo a parte estratégica) para a Comissão que dará início aos trabalhos de discussão e encaminhamento das propostas de reforma ou ajuste curricular do curso de Comunicação Social.

PÚBLICOS

Público Alvo

Membros da Comissão que dará início aos trabalhos de discussão e encaminhamento das propostas de reforma ou ajuste curricular do curso de Comunicação Social.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Sensibilizar os membros da Comissão quanto à necessidade de inserção de uma disciplina que aborde com mais profundidade as Relações Humanas no currículo do Curso de Relações Públicas.

Objetivos Específicos:

Levar ao conhecimento dos membros da Comissão os resultados das pesquisas realizadas;

Demonstrar as expectativas dos alunos com relação à inserção de uma nova disciplina no currículo do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná.

JUSTIFICATIVA

Com a apresentação específica do projeto direcionada à Comissão, poderão ser divulgados os dados integrais da pesquisa, bem como uma abertura para dúvidas. Partindo-se efetivamente para a discussão sobre a possibilidade de implantação de uma disciplina que aborde as Relações Humanas.

INSTRUMENTOS

Mailing list;

Convite para apresentação do projeto.

RECURSOS:

Recursos Humanos:

As autoras do projeto.

Recurso Materiais:

Resma de Papel sulfite A4;

Computador com impressora;

Tinta para impressora;

Datashow.

Recursos Financeiros:

Resma de Papel Sulfite A4.....	R\$ 5,00
Tinta para impressora.....	R\$ 4,00
Sub total.....	R\$ 25,00

RECURSOS DISPONÍVEIS

Computador com impressora;
Datashow.

PROVIDÊNCIAS

Preparação do Mailing com todos os endereços de e-mails dos envolvidos na Comissão de Mudança curricular;
Preparação do convite;
Envio do convite via carta;
Impressão de cópias do projeto (exceto parte estratégica) para distribuição entre todos os coordenadores e professores convidados;
Preparação do datashow;

CONTROLE E AVALIAÇÃO

Questionário de avaliação do projeto com questão aberta para sugestões.

**CONVITE IMPRESSO PARA APRESENTAÇÃO DO PROJETO DE INSERÇÃO
CURRICULAR PARA AS RELAÇÕES PÚBLICAS.**

Curitiba, 01 de Março 2006.

Convidamos a todos os componentes envolvidos na Comissão que dará início aos trabalhos de discussão e encaminhamento das propostas de reforma ou ajuste curricular do curso de Comunicação Social da UFPR, cito os professores: Adriana Machado Casali, Celsi Brönstrup Silvestrin, Virgínia Lemos Leal Newton, Rosa Maria Dalla Costa, Carlos Alberto Martins da Rocha, Rubens Sprada Mazza e os acadêmicos Nazen Ricardo de Souza, Michele Caroline Torinelli e Thiago Nakaguishi, para participarem de uma apresentação exclusivamente montada para este fim a ser realizada no dia 15 de Março, conforme acordo firmado com os senhores (as) no dia 12/12/2005. O tema será: Relações Públicas e Relações Humanas – uma relação dialética e necessária. Uma proposta curricular para o curso de Relações Públicas. Frisamos que a presença de todos será imprescindível.

Atenciosamente

Andréa de Souza

Luciana M^a Colbert Bello

Questionário de avaliação a ser submetido à Comissão

1. Você acredita que a formação com base na psicologia deva fazer parte do tronco básico em Comunicação Social
2. Qual a importância que você atribui às Relações Humanas para o currículo de Relações Públicas
3. Como você avalia a possibilidade de inserção dessa disciplina no currículo do estudante de Relações Públicas
4. Críticas e Sugestões

APÊNDICE G

Divulgação do Projeto

DESCRIÇÃO DAS AÇÕES:

Disponibilizar o projeto para ser divulgado em sites relacionados a Relações Públicas, comunidades eletrônicas que hajam discussões relacionadas às Relações Públicas, fóruns de discussão, publicações universitárias e centros acadêmicos.

Público Alvo

Estudantes e profissionais de Relações Públicas que costumam buscar informações nesses veículos.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Divulgar o trabalho realizado em veículos de comunicação voltados para discussão das Relações Públicas.

Objetivos Específicos: Instigar o debate da importância da Relações Humanas para as Relações Públicas

JUSTIFICATIVA

A discussão a respeito das Relações Públicas e Relações Humanas deve ser levada ao alcance de todos os interessados.

INSTRUMENTOS

Texto explicativo, contendo o resultado das pesquisas realizadas, o objetivo mailing dos possíveis veículos que possam se interessar pelo assunto

RECURSOS

Recursos Humanos:

As autoras do projeto, professora orientadora.

Recursos Materiais:

Resma de Papel sulfite A4, computador com impressora e internet, tinta para impressora.

Recursos Financeiros:

Resma de Papel Sulfite A4.....	R\$ 5, 00
Tinta para impressora.....	R\$ 20,00
Subtotal.....	R\$ 25,00

PROVIDÊNCIAS

Desenvolvimento do texto, preparação mailing; envio do texto para endereços do mailing.

CONTROLE E AVALIAÇÃO

Verificação das publicações.

APÊNDICE H

Evento de extensão

DESCRIÇÃO DAS AÇÕES:

Promover um evento de extensão com o tema Relações Públicas e Relações Humanas - Uma relação dialética e necessária. A ser realizada pela Agência de Relações Públicas da Universidade Federal do Paraná; O evento será composto por uma palestra e uma mesa-redonda.

PÚBLICO

Público-alvo:

Estudantes de Relações Públicas do curso de Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas da UFPR.

Público de interesse:

Professores e profissionais de Relações Públicas e Relações Humanas.

Público esperado:

60 pessoas

OBJETIVOS

Objetivo geral:

Ampliar a discussão a respeito das Relações humanas para o estudante de relações públicas destacando sua importância.

Objetivos específicos:

Propiciar a discussão sobre as Relações Públicas e Relações Humanas entre os estudantes.

Envolver estudantes, professores e profissionais na discussão do tema.

JUSTIFICATIVA

Diante da constatação de interesse por parte dos alunos de Relações Públicas sobre as Relações Humanas em sua formação profissional, e da inexistência de matérias específicas ou discussões acerca da relação entre Relações Públicas e Relações Humanas será realizado esse evento iniciando-se assim a possibilidade de mudança da situação.

INSTRUMENTOS

Maling list

Check list

Relatório

Pesquisa

Cartazes de divulgação

RECURSOS**Recursos Humanos:**

Membros da agência de RP

Palestrantes

Moderador da mesa redonda

Recursos Materiais:

- Papel sulfite A4;
- Computador com impressora e internet;
- Tinta para impressora;
- Recursos áudio visuais (microfone, retroprojeto, telão, datashow, Câmeras de fotográfica e câmera de vídeo);
- Impressão de cartaz;
- Transporte; Impressão de cartaz;
- Transporte;
- Toalha de mesa;
- Arranjo de mesa;
- Água;
- Café;
- Telefone;
- Bolachas salgadas e doces.
- Certificados

Recursos Financeiros:

Resma de Papel Sulfite A4.....	R\$10, 00
Tinta para impressora.....	R\$ 26,00
Água.....	R\$10,00
Café.....	R\$4,00
Impressão de cartaz.....	R\$17,00
Transporte.....	R\$8,00
Decoração.....	R\$15,00

Certificados.....	R\$ 60,00
Bolachas salgadas e doces.....	R\$ 30,00
Subtotal.....	R\$ 180,00

Recursos Disponíveis:

Recursos áudio visuais (microfone, retroprojeter, telão, datashow, câmeras de fotográfica e câmera de vídeo);

Telefone

DEFINIÇÃO DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS

Tacha de inscrição – R\$ 3,00 reais por aluno

Média prevista = R\$ 180,00

DIVULGAÇÃO

Cartazes

Cartazes para lista de e-mail do centro acadêmico

PROVIDÊNCIAS

Preencher inscrição Sondar possíveis palestrantes, convidar palestrantes e membros para comporem a mesa redonda; confirmação da participação do palestrante e membros que comporão a mesa redonda, divulgação do evento providenciar local para realização do evento, definição da data, definição de cronograma geral, definição de captação de recursos financeiros, inscrições, preparação de cartões de identificação, reserva de equipamentos, certificados, testar equipamentos, elaboração de cartas de agradecimento, identificação do palestrante

e dos membros que compõe a mesa redonda, elaboração de questionário de avaliação, elaboração de certificados.

CONTROLE E AVALIAÇÃO

Cronogramas, check list, relatório do evento. Questionário de avaliação, lista de presença.

CHECK LIST

EVENTO DE EXTENSÃO:		
RESPONSÁVEL:		EQUIPE:
PRÉ-EVENTO		
ATÉ O DIA __/__/__	RESPONSÁVEL	SITUAÇÃO
Providenciar relação de possíveis palestrantes;		
Convidar palestrante e membros para comporem a mesa redonda;		
Confirmação da participação do palestrante e membros que comporão a mesa redonda		
Reservar local para realização do evento		
Definição da data		
Definição de cronograma geral		
Divulgação do evento		
Preparação de cartões de identificação		
Elaboração de questionário de avaliação		
Inscrição dos participantes		
Reserva de equipamentos		
Preenchimento e entrega de formulário de Evento de extensão para UFPR		

CHECK LIST

EVENTO DE EXTENSÃO:		
RESPONSÁVEL:		EQUIPE:
TRANS-EVENTO		
ATÉ O DIA __/__/__	RESPONSÁVEL	SITUAÇÃO
Organizar local do evento		
Checagem de equipamentos		
Recepção de palestrante e membros que vão compor a banca		
Lista de presença		
Verificação da temperatura das águas		
Preparação do Coffe Break		
Assistência ao palestrante		

EVENTO DE EXTENSÃO:		
RESPONSÁVEL:		EQUIPE:
PÓS-EVENTO		
ATÉ O DIA __/__/__	RESPONSÁVEL	SITUAÇÃO
Avaliação final		
Elaboração e expedição de carta de agradecimento		
Elaboração e expedição de Certificados		
Relatório final		
Envio do relatório à PROEC.		

ANEXO

EVENTO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Resolução 23/01 - CEPE

() Campanha; () Conferência; () Congresso; () Concerto; () Campeonato;
 () Debate; () Encontro; () Espetáculo; () Exposição; () Festival; () Jornada; () Mostra; (X) Palestra; () Seminário; () Simpósio; () Oficina

Outro (especificar) *

Seguida de Mesa redonda

1. – Identificação:

1.1 – Título: Relações Públicas e Relações Humanas		
1.2 - Área Temática: Comunicação Social - Relações Públicas		
1.3 – Data de Inicio: 01/08/2006 Data de Terminio:01/08/2006		
1.4 - Horário de Realização: 08:00 – 12:30		
1.5 - Local de Realização: Universidade Federal do Paraná – Campus Juvevê		
1.6 - Publico Alvo: Estudantes do curso de Comunicação Social - Relações Públicas		
1.7 - Coordenador: Departamento/Unidade de Lotação: DECOM Setor: Agência Experimental de Relações Públicas		
Telefone:	Fax:	E-Mail:

2. – Justificativa: ***

Diante da constatação, através de pesquisa empírica, de interesse por parte dos alunos de Relações Públicas sobre a temática Relações Humanas em sua formação profissional, e da inexistência de matérias específicas ou discussões acerca dessa relação no curso faz-se necessário a realização desse evento iniciando-se assim a possibilidade de mudança da situação atual.

3. – Objetivos:

Geral: Ampliar a discussão a respeito das Relações humanas para o estudante de relações públicas destacando sua importância dentro de sua área de atuação.

Específicos: Propiciar a discussão sobre as Relações Públicas e Relações Humanas entre os estudantes.

Envolver estudantes, professores e profissionais na discussão do tema.

4. – Metodologia:

Será realizada uma palestra, com o tema Relações Públicas e Relações Humanas – uma relação dialética e necessária, com duração de 1h30min de exposição e 30min de perguntas dos expectadores. Um intervalo de 30min (coffe-break). Mesa-redonda, com duração prevista de 2h que vai discutir a importância de um conhecimento em Relações Humanas para os profissionais de Relações Públicas.

5. – Programa:

Abertura com apresentação do palestrante

Palestra com professor da área de Relações Públicas com especialização em psicologia

Coffe-break

Debate no formato mesa redonda

6. – Carga Horária:

4 horas

Especificar a carga horária de conformidade com a modalidade do evento.

7. – Frequência:

Especificar conforme Resolução 23/01 – CEPE. Cap VI. Art 24, § Único. (Os certificados serão expedidos aos inscritos que comprovem frequência mínima de 90% (noventa por cento) nas atividades programadas).

8. – Número de Vagas:

Estudantes: 70	vagas
Profissionais: 10	vagas
Outros: 10	vagas
Alunos e Servidores da UFPR: 9	vagas
(Beneficiados pelo Art 32. Cap IX. Resolução 23/01 – CEPE.).	
Total:99	vagas

9. – Recursos Necessários:

9.1. - Recursos Humanos da UFPR e de Instituições Parceiras

Nome	Instituição de Origem	Lotação e/ou Curso Origem	Regime de Trabalho	Função no Evento	Horas/Mês no Evento

Professores:	TUIUTI			Palestrante	
Técnicos Administrativos:	UFPR		Técnico	Equipamen tos	
Alunos:	UFPR		Estagiário	Suporte	

Especificar funções: Coordenador, Palestrantes, Apoio Técnico e Administrativo

9.2 - Recursos Materiais:

9.2.1 - Materiais de Consumo Disponíveis:	A serem adquiridos:
	Papel Sulfite A4 Tinta para impressora Impressão de cartaz Decoração Certificados Água Café Bolachas salgadas e doces
9.2.2 - Equipamento e Material Permanente Disponíveis:	A serem adquiridos:
Tv, telão, Data Show, computador, internet	

9.3– Recursos Financeiros e Serviços

9.3.1 – Apoio das Instituições Parceiras:

Serviços de Pessoas Jurídicas:

Passagem:
Diárias:

9.3.1. – Especificar as despesas previstas e a origem dos recursos em relação a: Serviços: Técnicos, comunicação, gráficos: despesas com passagens, hospedagem e alimentação.

10. – Orçamento do Evento:

Receita:	
Taxa de inscrição:	R\$ 3,00
Outras fontes de recursos:	R\$
Total da receita:	R\$ 180,00
Despesas:	
Professores:	R\$
Hospedagem:	R\$
Passagem:	R\$
Apoio Administrativo:	R\$
4% (quatro) FDA	R\$
2% (dois) Ressarcimento da UFPR	R\$
2% (dois) para o Departamento ou Unidade Executora	R\$
2% (dois) para o Setor ou Unidade Administrativa	R\$

Material didático para o Evento:	R\$
Material de Expediente:	R\$ 103,00
Material de Divulgação:	R\$ 17,00
Impressão de Certificados:	R\$ 60,00
Outros:	R\$
Total das despesas:	R\$ 180,00
Observação: Justificar as despesas com pessoal	

11. – Condições para inscrição:

Estudantes do curso de comunicação social;

Especificar os pré-requisitos para inscrição.

12. – Informações e Inscrições:

Local: Agência de Relações Públicas

Período: de 17/07/2006 a 31/07/2006

Horário: 08h30min a 12h00min

Responsável:

Telefone/FAX:

E-mail:

Valor da Taxa de Inscrição: R\$ 3,00

13. – Promoção:

Universidade Federal do Paraná – UFPR

Sector: **Ciências Humanas Letras e Artes**

Departamento: **Departamento de Comunicação Social**

Outros:

14. – Local/Data e Assinatura do Coordenador:

Curitiba, ____/____/____.

Coordenador do Evento

15. – Aprovação do Departamento/Unidade:

Data de apresentação da Proposta

Ata da Reunião do

Departamento/Unidade

em Reunião Plenária

Nº ____

____/____/____

Nome do Chefe Departamento e/ou Unidade:

Assinatura

16. – Análise do Comitê Setorial:

– *Homologação do Setor:*

Data: ____/____/____

Assinatura do Diretor do Setor/Unidade

CARTAZ DE EVENTO DE EXTENSÃO



Relações Humanas e Relações Públicas Você vê ligação?

EVENTO DE EXTENSÃO

Palestra e mesa Redonda com professores das áreas

Data: 01/08/2006

Local: Departamento de Comunicação da UFPR

Inscrições: Até o dia 31/07/2006, na Agência Experimental de Relações Públicas.

Realização:

**Agência Experimental
de Relações Públicas**

Questionário de Avaliação do projeto de Extensão

1. Como você avalia o evento de Extensão de modo geral?

- () Excelente
- () Muito Bom
- () Bom
- () Ruim
- () Péssimo
- () Outros _____

2. Como você avalia a palestra?

- () Excelente
- () Muito Bom
- () Bom
- () Ruim
- () Péssimo
- () Outros _____

3. De que forma você enxerga os temas discutidos no evento (aberta)

4. O que houve de melhor no evento de extensão que você acaba de participar?

5. Críticas e Sugestões:

ANEXO

MODELO DE RELATÓRIO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

Pró-Reitoria de Extensão e Cultura

Coordenadoria de Extensão

FORMULÁRIO PARA RELATÓRIO DE CURSO DE EXTENSÃO
Resolução nº. 23/01 – CEPE

() Iniciação () Atualização
 (X) Capacitação de Caráter Extensionista () Aperfeiçoamento

O Relatório deverá ser feito de acordo com a proposta original, que foi aprovada na PROEC.

1. TÍTULO:

2. COORDENADOR(a):

3. PERÍODO DE REALIZAÇÃO:

Início: ____/____/____
 Término: ____/____/____

4. CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO:

Teóricas:	horas
Práticas:	horas
Total:	horas

5. PROGRAMA:

6. RECURSOS HUMANOS:

MINISTRANTES		
NOME	CARGA-HORÁRIA	TEMA
		MINISTRA

		DO
OUTRAS PESSOAS ENVOLVIDAS DA REALIZAÇÃO DO CURSO		
NOME	CARGA-HORÁRIA	FUNÇÃO DESEMPENHADA DURANTE O CURSO

7. METODOLOGIA EMPREGADA:

--

8. PARTICIPANTES:

8.1. COM DIREITO A CERTIFICADO:

Nº. DE ORDEM	NOME	FREQUÊNCIA	NOTA E/OU APROVEITAMENTO

8.2. SEM DIREITO A CERTIFICADO:

Nº. DE ORDEM	NOME

9. PRESTAÇÃO DE CONTAS:

Receita:	
Taxa de inscrição:	R\$

Outras fontes de recurso:	R\$
Total da Receita:	R\$
Despesas:	
Professores:	R\$
Hospedagem:	R\$
Passagem:	R\$
Apoio administrativo:	R\$
4% (quatro) FDA	R\$
2% (dois) Ressarcimento da UFPR	R\$
2% (dois) para o Departamento ou Unidade Executora	R\$
2% (dois) para o Setor ou Unidade Administrativa	R\$
Material didático para o curso:	R\$
Material de expediente:	R\$
Material de divulgação:	R\$
Impressão de certificados:	R\$
Outros (especificar):	R\$
Total das despesas:	R\$

10. LOCAL/DATA E ASSINATURA DO COORDENADOR E DO CHEFE DO DEPARTAMENTO:

Curitiba, ____/____/____.

Coordenador do Curso:

Assinatura

Chefe Departamento e/ou Unidade:

Assinatura

11. ANÁLISE DO COMITÊ SETORIAL:

<p>_____</p> <p><i>Assinatura do Presidente do Comitê Setorial de Extensão</i></p>
--

APÊNDICE I

Publicação de artigo científico

DESCRIÇÃO DAS AÇÕES:

Transformação do trabalho realizado em artigo científico.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Difundir a discussão sobre a importância do conhecimento das Relações Humanas no exercício da atividade de Relações Públicas em outros âmbitos.

Objetivos específicos:

Divulgar o trabalho realizado no Intercom.

PÚBLICO

Público alvo:

Públicos do Intercom, estudantes, professores e profissionais da área de comunicação Social.

JUSTIFICATIVA

Tendo em vista a possibilidade que o Intercom oferece de abrir discussão sobre comunicação submete-se a divulgação nesse ambiente.

INSTRUMENTOS

Elaboração e submissão de Artigo Científico

RECURSOS

Recursos Humanos:

Autoras do projeto;
Professora orientadora.

Recursos Materiais:

Papel sulfite A4,
Computador com impressora e internet,
Tinta para impressora.
Envelope e Postagem de carta

Recursos Financeiros:

Resma de Papel Sulfite A4.....	R\$ 5,00
Tinta para impressora.....	R\$ 20,00
Envelopes e postagem de carta.....	R\$ 4,00
Subtotal.....	R\$ 29,00

Recursos disponíveis

Computador com impressora e internet,

PROVIDÊNCIAS

Desenvolvimento do artigo, verificar regulamento de inscrição, inscrição do artigo no congresso, envio do artigo para o INTERCOM.

CONTROLE E AVALIAÇÃO

Aceitação e apresentação para o congresso da INTERCOM.

